

Arbeiten aus dem



OSTEUROPA-INSTITUT  
MÜNCHEN

---

Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung

Working Papers

Nr. 253 Februar 2004

**Gibt es eine Alternative? –  
Zur Beschäftigung polnischer  
Saisonarbeitnehmer in Deutschland**

Barbara DIETZ



**OSTEUROPA-INSTITUT  
MÜNCHEN**

Scheinerstr. 11  
D-81679 München  
Telefon: 089/99 83 96-0  
Telefax: 089/98 10 110  
E-Mail: [oei@oei-muenchen.de](mailto:oei@oei-muenchen.de)  
Internet: [www.oei-muenchen.de](http://www.oei-muenchen.de)

ISBN 3-921396-92-1

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung .....	v
Einleitung.....	1
1. Die (saisonale) Arbeitskräftemigration aus Osteuropa nach Deutschland: Hintergründe und Rahmenbedingungen.....	2
1.1. Rechtliche Grundlagen der Saisonarbeit.....	4
1.2. Zuwanderungszahlen, Wanderungsmotivation und soziale Struktur polnischer Saisonarbeitnehmer .....	5
1.2.1. Wanderungsmotivation.....	8
1.2.2. Die soziale Struktur polnischer Saisonarbeitnehmer.....	9
2. Die Nachfrage nach Saisonarbeit .....	11
2.1. Saisonarbeit und Arbeitsmarkt .....	12
2.2. Saisonarbeit und Arbeitskräftemigration.....	13
2.3. Saisonale Arbeitskräftemigration aus der Sicht der Gewerkschaft .....	15
2.4. Das Problem der illegalen Beschäftigung von (saisonalen) Arbeitsmigranten.	16
3. Die Bedeutung polnischer Saisonarbeiter aus Arbeitgebersicht.....	18
3.1. Ausgewählte Betriebe und die Struktur der Befragung.....	18
3.2. Die Rekrutierungsmechanismen .....	20
3.3. Qualifikationsanforderungen und Beschäftigung.....	22
3.4. Bezahlung und Arbeitszeit .....	23
3.5. Motive für die Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter.....	25
3.6. Die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und soziale Gesichtspunkte .....	27
3.7. Aspekte der illegalen Beschäftigung.....	28
4. Resümee.....	29
Literatur .....	31

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Strukturmerkmale der befragten Betriebe .....	19
Tabelle 2:	Beschäftigungsdauer und Anzahl der Saisonarbeiter in den befragten Betrieben .....	20
Übersicht 1:	Charakteristika der vertraglich geregelten Arbeitsmigrationen aus Osteuropa.....	3
Übersicht 2:	Formen illegaler Ausländerbeschäftigung .....	17

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Saison-, Werkvertrags- und Gastarbeitnehmer aus Osteuropa in Deutschland (1992-2002) .....	6
Abbildung 2:	Regionale Verteilung der Saisonarbeitnehmer nach ausgewählten Arbeitsamtsbezirken (2002).....	7
Abbildung 3:	Herkunftsländer der Saisonarbeitnehmer (1992-2002) .....	8
Abbildung 4:	Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter im Herkunftsland .....	9
Abbildung 5:	Branchenzugehörigkeit polnischer Saisonarbeiter im Herkunftsland .....	10
Abbildung 6:	Altersstruktur polnischer Saisonarbeiter.....	10

## Kurzfassung

Seit Beginn der neunziger Jahre kommt der Beschäftigung von osteuropäischen Saisonarbeitern insbesondere in der deutschen Landwirtschaft eine Schlüsselrolle zu. Obschon diese auf bilateralen Verträgen beruhende kurzfristige Arbeitsmigration mittlerweile Praxis ist, wurde ihre Bedeutung für Arbeitgeber und Betriebe, aber auch für die lokalen Arbeitsmärkte in Deutschland erst in Ansätzen untersucht. Vor diesem Hintergrund führte das Osteuropa-Institut München im Frühjahr 2003 eine qualitative Befragung in landwirtschaftlichen Betrieben durch, die Saisonarbeiter aus Polen beschäftigten. Ziel dieser Untersuchung war, umfassende Informationen zur Rekrutierung, Beschäftigung und Erfolgsbilanz von saisonalen Arbeitsmigranten aus Osteuropa zu erheben.

### *Hintergründe und Rahmenbedingungen der saisonalen Arbeitskräftemigration aus Osteuropa*

Als Folge der politischen Transformation in Osteuropa und der damit einhergehenden Öffnung osteuropäischer Staaten war seit Beginn der neunziger Jahre absehbar, dass Deutschland für potentielle Arbeitsmigranten aus diesen Ländern aufgrund der Wohlstandsunterschiede einen attraktiven Standort darstellten würde. Vor diesem Hintergrund kam es zu einer Reihe von bilateralen Abkommen zwischen Deutschland und osteuropäischen Staaten, die kurzfristige Arbeitsmigrationen regulierten und in den meisten Fällen auf eine kurzfristige Erwerbstätigkeit begrenzten. Dabei gelten für osteuropäische Arbeitnehmer verschiedene Zuwanderungsoptionen im Bereich der *Saison-, Werkvertrags-, Gast- und Grenzarbeit*. Während osteuropäische *Saisonarbeiter* auf individueller Basis eine auf höchstens 3 Monate begrenzte Tätigkeit in Deutschland annehmen können, sind *Werkvertragsarbeiter* Beschäftigte osteuropäischer Firmen (Subunternehmer), die mit deutschen Firmen kooperieren. Dagegen werden unter *Gastarbeitnehmern* ausländische Fachkräfte verstanden, die in Deutschland ihre beruflichen und sprachlichen Kenntnisse erweitern wollen.

### *Zuwanderungszahlen und Wanderungsmotivation osteuropäischer Saisonarbeiter*

Seit Beginn der neuen Arbeitsmigrationen aus osteuropäischen Staaten spielt die Beschäftigung von Saisonarbeitern, deren Zahl sich im Jahre 2002 auf etwa 301.000 Personen belief, die größte Rolle. Obschon osteuropäische Saisonarbeiter gemessen an den ausländischen Beschäftigten in Deutschland kaum ins Gewicht fallen, ist ihre Bedeutung für den landwirtschaftlichen Sektor erheblich: nahezu 90% der saisonal Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft kamen aus Osteuropa. Werden Saisonarbeiter nach

Herkunftsländern aufgeschlüsselt, dann zeigt sich, dass Polen mit Abstand das wichtigste Herkunftsland ist: bezogen auf den gesamten Zuwanderungszeitraum kamen über 90% aller Saisonarbeiter aus Polen.

Ungeachtet der geringen Entlohnung landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland ist die Nachfrage nach dieser Beschäftigung in osteuropäischen Staaten groß. Die wichtigsten Gründe dafür sind heimische Arbeitslosigkeit und die Lohndifferenzen zwischen den Herkunftsländern und Deutschland. Unter den gegebenen Bedingungen kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit der kurzfristigen Arbeitsaufnahme vielen osteuropäischen/polnischen Saisonarbeitern entgegenkommt, da sie ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt weiterhin im Herkunftsland sehen.

### *Die Nachfrage nach Saisonarbeit*

In der modernen Landwirtschaft - vor allem im Obst-, Gemüse- und Weinanbau - ist der Arbeitseinsatz in starkem Maße saisonabhängig. Dabei werden nahezu ausschließlich unqualifizierte Kräfte nachgefragt, die bei vergleichsweise geringer Bezahlung einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz leisten müssen. Vor diesem Hintergrund gibt es in Deutschland bereits seit längerem eine kontroverse Diskussion zur Beschäftigung von osteuropäischen Saisonarbeitskräften. Obschon es in Deutschland eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten gibt, besteht gleichzeitig eine Nachfrage nach wenig qualifizierten Saisonarbeitern, vor allem in der Landwirtschaft. Ein wesentlicher Grund für die fehlende Anpassung des deutschen Arbeitsmarktes im Bereich der gering qualifizierten und bezahlten Arbeit dürften die im Vergleich dazu hohen Leistungen der Arbeitslosen- und Sozialhilfe sein. Um die Bereitschaft von Arbeitslosen zu erhöhen, auch gering bezahlte Saisonarbeit zu akzeptieren, müssten entweder der geltende Lohn der Saisonarbeit deutlich angehoben oder aber soziale Transferleistungen gekürzt werden.

Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten, heimische Saisonarbeiter für die landwirtschaftliche Produktion zu rekrutieren, kann zweifellos davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte dazu beigetragen hat, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Landwirtschaft zu sichern. Allerdings wird in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion gegen die Rekrutierung osteuropäischer Saisonarbeiter vorgebracht, dass diese zu Verdrängungseffekten und Lohndruck führen könnten. Die Einstellung von Arbeitsmigranten wirkt sich jedoch nur dann negativ auf Löhne und Beschäftigung heimischer Arbeitskräfte aus, wenn die Zuwanderer Tätigkeiten ausüben, die vergleichbare Qualifikationsanforderungen wie für konkurrierende Einheimische aufweisen. Wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Arbeitsmigranten für niedrig qualifizierte Tätigkeiten zuwandern, dann hat dies möglicherweise Lohnsenkungen und eine höhere Arbeitslosigkeit bei gering qualifizierten Einheimischen zur Folge, während qualifizierte Beschäftigte eher mit positiven Konsequenzen rechnen können. Saisonale, gering qualifizierte Arbeitsmigranten können somit unter bestimmten Bedingungen eine Bedrohung für heimische Saisonarbeiter darstellen. Verdrängungseffekte in Bezug auf fest angestellte heimische Arbeiter sind aber nur dann möglich, wenn Arbeitsmigranten

deren Tätigkeit - z.B. durch betriebliche Umstrukturierungen - in vollem Umfang übernehmen. Werden Saisonarbeitnehmer in einem Bereich eingesetzt, der die Tätigkeit heimischer festangestellter Beschäftigter ergänzt, dann stabilisieren die Zuwanderer in der Tendenz die heimischen Arbeitsplätze. Zudem können saisonale Arbeitsmigranten über eine Ausweitung der Produktion dazu beitragen, qualifizierte Arbeitsplätze in vor- oder nachgelagerten Bereichen zu schaffen.

### *Die Bedeutung polnischer Saisonarbeiter aus Arbeitgebersicht*

Die Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer ist in vielen landwirtschaftlichen, Gastronomie- und Gartenbaubetrieben Deutschlands nahezu zur Routine geworden. Die Fragen, wie die Arbeitgeber polnische Saisonarbeiter rekrutieren, wie sie die alltäglichen Arbeitsabläufe organisieren und wie sie die Bedeutung der Saisonarbeiter einschätzen, waren Gegenstand einer Umfrage, die vom Osteuropa-Institut München bei überwiegend landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt wurde. Insgesamt nahmen 16 landwirtschaftliche und ein Gastronomiebetrieb an der Umfrage teil, die zwischen März und Juni 2003 stattfand. Alle Interviews wurden persönlich anhand eines einheitlichen Gesprächsleitfadens geführt. Die regionalen Schwerpunkte der Umfrage lagen in Bayern und Nordrhein-Westfalen, wo polnische Saisonarbeiter in Gemüse-, Salat-, Gurken- und Hopfenanbaubetrieben, bei Sonderkulturen und im Gartenbau beschäftigt sind.

An wichtigsten Ergebnissen ist festzuhalten:

- Bei der Rekrutierung bauten die Arbeitgeber nahezu ausschließlich auf die Kompetenz von bereits beschäftigten polnischen Arbeitsmigranten, die nach ihrer Erfahrung schnell und effektiv geeignete Personen für die anfallenden Arbeiten ausfindig machten. Die lokalen Arbeitsämter, die offiziell für die Rekrutierung von Saisonarbeitnehmern zuständig sind, spielen aus der Sicht der Arbeitgeber nur bei der Erteilung der Arbeitserlaubnisse eine Rolle.
- Da es sich bei der Saisonarbeit um einfache Tätigkeiten handelt, werden keine Vorkenntnisse in der Gastronomie, der Landwirtschaft und im Gartenbau benötigt. In keinem der untersuchten Betriebe wurden ausdrücklich Saisonarbeiter mit deutschen Sprachkenntnissen nachgefragt, da es nach Aussagen der Arbeitgeber unter den Saisonarbeitern immer Personen gibt, die über gute Deutschkenntnisse verfügen. Diese Arbeitskräfte übernehmen häufig eine Vermittlerfunktion, sie weisen beispielsweise neue Arbeitskräfte in die Tätigkeiten ein oder sie geben die Anordnungen des Arbeitgebers weiter.
- Die Löhne für landwirtschaftliche Saisonarbeiten werden in Deutschland im Rahmen gewerkschaftlicher Tarifverhandlungen regional festgelegt, in Bayern mussten im Jahr 2002/2003 für einfache saisonale Tätigkeiten in der Landwirtschaft 5,10 € und für schwere 5,83 € bezahlt werden. In Nordrhein-Westfalen lagen die entsprechenden Tarife bei 5,04 € und 5,78 €. Während sich etwa zwei Drittel der interviewten Betriebe als Ausgangsbasis an den Tariflohn hielten, bezahlten die anderen Unternehmen teilweise deutlich mehr. Zusätzlich zum tariflichen Lohn

hatten fast alle Betriebe verschiedene Prämiensysteme für gute Leistungen eingeführt. Entweder wurde am Ende der saisonalen Tätigkeit eine zusätzliche Summe über den vereinbarten Lohn hinaus bezahlt, oder es wurden für ausgezeichnete Arbeitskräfte höhere Stundenlöhne abgerechnet.

- Fast immer werden Saisonarbeiter auf dem Hof des Arbeitgebers untergebracht oder aber in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Entweder stehen dafür betriebs-eigene Räume zur Verfügung oder es werden Häuser bzw. Wohnungen angemietet. Bis auf drei der interviewten Betriebe, die den Wohnraum kostenlos zur Verfügung stellten, verlangten alle Unternehmen die gesetzlich festgelegten Mietzahlungen. Übereinstimmend gaben alle untersuchten Betriebe an, dass in der Saison lange Arbeitszeiten die Regel sind.
- Ausnahmslos hoben die interviewten Landwirte hervor, dass sie ohne die Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter nicht in der Lage wären, ihre Produktion aufrechtzuerhalten. Begründet wird dies damit, dass in der landwirtschaftlichen Produktion Arbeitsspitzen anfallen, die durch wenig qualifizierte saisonale Arbeitskräfte bewältigt werden müssen. Die Alternative einer stärkeren Mechanisierung der landwirtschaftlichen Produktion wurde von keinem der befragten Betriebe gesehen. Aus Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe ist die Beschäftigung saisonaler Kräfte existenziell, da es zu erheblichen finanziellen Einbußen kommt, wenn die saisonal anfallenden Arbeiten nicht zuverlässig und rechtzeitig durchgeführt werden.
- Bis auf wenige fallbezogene Ausnahmen schätzten die Betriebe die Arbeitsleistung der polnischen Saisonarbeiter außerordentlich hoch ein. Besonders hervorgehoben wurde ihre hohe Motivation, Zuverlässigkeit, Flexibilität, Sorgfalt, Leistungsfähigkeit und Geschicklichkeit. Ein Spargelbauer schätzte, dass polnische Saisonarbeitskräfte im Vergleich zu deutschen Saisonarbeitern etwa die doppelte Stechleistung beim Spargel erbringen, wobei sie im Gegensatz zu den einheimischen Kollegen kaum Schäden verursachen.
- In welcher Beziehung stehen feste Angestellte und saisonale Arbeitskräfte zueinander? Gibt es Anzeichen von Konkurrenz oder Verdrängung? Alle interviewten Arbeitgeber, die neben polnischen Saisonkräften noch feste Angestellte beschäftigten, unterstrichen die stabilisierende Funktion der Saisonarbeit für die Arbeitsplatzsituation der Festangestellten. Im Umkehrschluss sei es jedoch aufgrund der Witterungsabhängigkeit der Branche nicht möglich, saisonale Arbeiten in feste Arbeitsplätze umzuwandeln.
- Ungeachtet der laufenden Diskussion, den Niedriglohnsektor in Deutschland zu erweitern, sind die interviewten Arbeitgeber durchgängig pessimistisch, was die Arbeitsmotivation einheimischer Saisonkräfte angeht. Wenn sich im Bereich der Sozialleistungen nicht sehr viel ändert, so die einstimmige Meinung, wird landwirtschaftliche Saisonarbeit in Deutschland nicht mit einheimischen Kräften durchführbar sein.
- Von manchen Betrieben wird jedoch vermutet, dass sich die wirtschaftliche Situation in Polen auf längere Sicht so verbessern könnte, dass es dort keine Anreize

für saisonale Arbeitsmigration mehr gibt. Vor diesem Hintergrund verstärkten einige landwirtschaftliche Verbände und Betriebe bereits Kontakte zu osteuropäischen Ländern wie Rumänien und Bulgarien, mit denen ebenfalls bilaterale Abkommen zur Saisonarbeit bestehen. In der Überlegung ist zudem, mit Nachfolgestaaten der UdSSR wie z.B. Russland, der Ukraine, Weißrussland oder Moldowa Verhandlung zur Rekrutierung saisonaler Arbeitskräfte zu führen.

Nach Aussage der interviewten Betriebe haben sich das Rekrutierungssystem und die Praxis der Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter bewährt. In diesem Zusammenhang ist auch anzunehmen, dass die illegale Beschäftigung osteuropäischer Arbeitsmigranten durch die Legalisierung der Saisonarbeit zurückgegangen ist. Für den weiteren Erhalt der saisonalen Arbeitskräftemigration spricht, dass Saisonarbeitskräfte nach den verfügbaren Informationen überwiegend komplementär zu festangestellten Mitarbeitern eingesetzt werden und deren Arbeitsplätze in der Tendenz stützen.



## **Einleitung**

In einigen Wirtschaftsbereichen Deutschlands spielen saisonal beschäftigte Arbeitskräfte eine bedeutende Rolle. Vor allem die Landwirtschaft sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe sind ohne Saisonarbeit kaum wettbewerbsfähig. Dabei stellen Arbeitgeber seit Beginn der neunziger Jahre zunehmend auch Arbeitsmigranten aus Osteuropa, in erster Linie aus Polen, ein. In Politik und Öffentlichkeit wird diese temporäre Arbeitskräftemigration jedoch kontrovers diskutiert. Von Seiten der Arbeitsmarktpolitik wird argumentiert, dass die Anwerbung und saisonale Beschäftigung von Arbeitsmigranten bei der gleichzeitig vorherrschenden hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland kontraproduktiv sei. Im Gegensatz dazu führen betroffene Betriebe und Arbeitgeber an, dass für gering qualifizierte saisonbedingte Tätigkeiten keine geeigneten Kräfte am deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würden. Daher setzen sich von Saisonarbeit abhängige Unternehmen und ihre Verbände aktiv für die weitere Beschäftigung saisonaler Arbeitsmigranten aus Osteuropa ein.

Obschon die auf bilateralen Verträgen beruhende Beschäftigung von osteuropäischen Saisonarbeitern bereits seit Beginn der 1990er Jahre Praxis ist, wurde ihre Bedeutung für Arbeitgeber und Betriebe, aber auch für die lokalen Arbeitsmärkte in Deutschland erst in Ansätzen untersucht. Dies ist umso erstaunlicher, als der saisonalen Beschäftigung von Arbeitsmigranten besonders in der Landwirtschaft eine Schlüsselrolle zukommt. Vor diesem Hintergrund führte das Osteuropa-Institut München im Frühjahr 2003 eine qualitative Befragung in landwirtschaftlichen Betrieben durch, die Saisonarbeitnehmer aus Polen beschäftigen. Ergänzend wurden ein Gastronomiebetrieb, Vertreter von Bauernverbänden, der Gewerkschaft und einer Selbsthilfegruppe osteuropäischer Migranten interviewt. Ziel dieser Untersuchung war, umfassende Informationen zur Rekrutierung, Beschäftigung und Erfolgsbilanz von saisonalen Arbeitsmigranten aus Osteuropa zu erheben. Weitergehend wurden Fragen zur alltäglichen Arbeitsroutine gestellt, und es wurde geprüft, ob Alternativen zur Einstellung osteuropäischer Saisonarbeitnehmer bestehen.

Die folgende Studie stellt die Ergebnisse der Befragung im Kontext der Diskussion zur saisonalen Arbeitsmigration dar. Dabei werden im ersten Teil die politischen Hintergründe und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern beleuchtet. Weiterhin wird die Motivation und der soziale Hintergrund der Personengruppe untersucht, die in Deutschland saisonal beschäftigt ist. Daran anschließend geht der zweite Teil auf die Nachfrage nach saisonalen Arbeitsmigranten ein und erläutert die damit verknüpfte Problematik für die deutschen Arbeitsmärkte und die Sozialpolitik. Ferner wird auf unternehmens- und arbeitsmarktrelevante Aspekte illegaler Beschäftigung eingegangen. Im dritten Teil widmet sich die Studie der Perspektive der Arbeitgeber. Anhand der Umfrage wird untersucht, welche Bedeutung polnische Saisonarbeiter für die Betriebe haben und welcher Stellenwert dieser Arbeitnehmergruppe auch künftig zugemessen wird.

## 1. Die (saisonale) Arbeitskräftemigration aus Osteuropa nach Deutschland: Hintergründe und Rahmenbedingungen

Die politische Transformation in Osteuropa und die damit einhergehende größere Freizügigkeit osteuropäischer Staatsangehöriger stellte Deutschland gegen Ende der achtziger Jahre vor eine neue migrationspolitische Herausforderung. Bis zu diesem Zeitpunkt vollzogen sich Ost-West-Wanderungen in erster Linie im Rahmen von Asyl- bzw. Aussiedlermigrationen. Als Folge der Öffnung osteuropäischer Staaten war jedoch absehbar, dass Deutschland für potentielle Arbeitsmigranten aus diesen Ländern aufgrund der Wohlstandsunterschiede einen attraktiven Standort darstellten würde. Die Öffnung Osteuropas fiel jedoch zeitlich in eine Phase steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland, und politisch wurde mehrheitlich eine strikte Begrenzung von Arbeitsmigrationen aus nicht EU Staaten befürwortet.

Vor diesem Hintergrund wurde die legale Arbeitsaufnahme von Osteuropäern in Deutschland auf der Basis bilateraler Abkommen reguliert und in den meisten Fällen auf eine kurzfristige Erwerbstätigkeit begrenzt (Pallaske 2002: 85 ff). Dabei gelten für osteuropäische Arbeitnehmer verschiedene Zuwanderungsoptionen im Bereich der *Saison-, Werkvertrags-, Gast- und Grenzarbeit* (Werner 1996, Hönekopp 1997, Bundesanstalt für Arbeit 2003). Während osteuropäische *Saisonarbeiter* auf individueller Basis eine zeitlich begrenzte Tätigkeit in Deutschland annehmen können, sind *Werkvertragsarbeiter* Beschäftigte osteuropäischer Firmen (Subunternehmer), die mit deutschen Firmen kooperieren. Dagegen werden unter *Gastarbeitnehmern* ausländische Fachkräfte verstanden, die in Deutschland ihre beruflichen und sprachlichen Kenntnisse erweitern wollen (siehe Übersicht 1). Zudem hat Deutschland mit verschiedenen Nachbarstaaten, so auch mit Polen und der Tschechischen Republik, Vereinbarungen zur Beschäftigung von *Grenzarbeitnehmern* getroffen. Arbeitnehmer aus grenznahen Gebieten dieser Staaten können in Deutschland eine Arbeitserlaubnis erhalten, wenn sie täglich in ihr Herkunftsland zurückkehren oder höchstens zwei Tage pro Woche (zu gleichen Arbeitsbedingungen wie deutsche Erwerbstätige) arbeiten.<sup>1</sup>

---

Die folgende Untersuchung entstand im Rahmen des Forschungsvorhabens "Europäische Integration von unten? Die osteuropäische Migrantenbevölkerung in Deutschland und die Rolle transnationaler Räume im Erweiterungsprozess", das dankenswerterweise durch den Forschungsverbund Ost- und Südosteuropa (forost) unterstützt wird. Dank geht auch an die bayerisch-polnische Kommission, deren finanzielle Förderung die Befragung ermöglichte. Frau Dr. Heike Roll danke ich für die Interviewtätigkeiten in Nordrhein-Westfalen, Herrn Alexander Danzer für die Transkription der Interviews in Bayern. Mein besonderer Dank geht an die interviewten Arbeitgeber und Experten, die ihre Zeit und ihr Wissen zur Verfügung gestellt haben. Ohne ihre Hilfe wäre diese Untersuchung nicht zustande gekommen.

<sup>1</sup> Zum heutigen Zeitpunkt ist die Bedeutung polnischer und tschechischer Grenzgänger noch gering. Im Jahr 1999 kamen 2.460 Pendlern aus Tschechien und 790 aus Polen nach Deutschland. Es wird jedoch angenommen, dass Grenzgänger nach der EU-Osterweiterung eine deutlich größere Rolle spielen werden (Alecka et al. 2001).

Übersicht 1: **Charakteristika der vertraglich geregelten Arbeitsmigrationen aus Osteuropa**

<b>Vertragsart</b>	<b>Bedingungen</b>	<b>Staaten</b>
<b>Saisonarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– maximale Arbeitsdauer: 3 Monate</li> <li>– es dürfen keine gleichgestellten inländischen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen</li> <li>– die Beschäftigung ist auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt</li> <li>– es muss eine Anforderung des Arbeitgebers vorliegen</li> <li>– Mindestalter: 18 Jahre</li> <li>– keine Kontingente</li> <li>– Begrenzung auf Sektoren: Land- und Forstwirtschaft Hotel- und Gaststättengewerbe</li> </ul>	<p>Polen, Rumänien, Tschechien, Ungarn, Slowakei, Slowenien</p>
<b>Werkvertragsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– maximale Arbeitsdauer: 2 Jahre, in Ausnahmefällen 3 Jahre</li> <li>– unabhängig vom inländischen Arbeitsangebot</li> <li>– die Beschäftigung ist auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt</li> <li>– es muss eine Firmenkooperation vorliegen</li> <li>– alters unabhängig</li> <li>– Kontingente nach Sektoren und Länder (2003: 56.620 Arbeitskräfte)</li> <li>– wichtigste Sektoren: Bauhaupt- und Baunebengewerbe</li> </ul>	<p>Bosnien-Herzegowina Polen, Rumänien, Litauen, Lettland, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Makedonien, Jugoslawien</p>
<b>Gastarbeit vom inländischen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– maximale Arbeitsdauer: 18 Monate</li> <li>– die Beschäftigung ist auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt</li> <li>– Altersbegrenzung: 18-40 Jahre</li> <li>– Kontingente nach Ländern (insgesamt: 11.050 Arbeitskräfte)</li> <li>– wichtigste Sektoren: Hotel- und Gastwirtschaft</li> </ul>	<p>Albanien, Bulgarien, – unabhängig Estland, Lettland, Arbeitsangebot Litauen, Slowakei, Rumänien, Ungarn, Slowenien, Kroatien, Russland</p>

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Mit den Abkommen zu einer regulierten Arbeitskräftemigration war von deutscher Seite eine Reihe von politischen und ökonomischen Zielen verbunden. Zunächst sollte die wirtschaftliche Situation der Herkunftsländer über die (kurzfristige) Erwerbstätigkeit heimischer Arbeitskräfte in Deutschland verbessert werden (Heyden 1997). Weiterhin war angestrebt, den Migrationsdruck auf Deutschland zu verringern, langfristige bzw. dauerhafte Zuwanderung zu vermeiden und illegale Arbeitsmigration zu verhindern.<sup>2</sup> Osteuropäische Arbeitsmigranten sollten zudem dazu beitragen, die Nachfrage nach saisonalen Arbeitskräften bzw. bestimmten Beschäftigungsgruppen in Deutschland zu befriedigen. Damit entsprach die Politik der Forderung einzelner Wirtschaftssektoren, vor allem der Landwirtschaft, ausländische Beschäftigte auch aus nicht EU-Staaten rekrutieren zu können (Rudolph 1996).

### **1.1. Rechtliche Grundlagen der Saisonarbeit**

Zu Beginn der 1990er Jahre, als das Problem der Arbeitsmigration aus osteuropäischen Staaten in Deutschland politisch diskutiert wurde, galt noch immer der 1973 beschlossene Anwerbestopp. Dieser ließ die Zuwanderung und Arbeitsaufnahme von Immigranten aus Nicht-EU Staaten nur in Ausnahmefällen zu. Erst das 1990 eingeführte Anwerbestoppausnahmeverfahren (ASAV) bildete die gesetzliche Grundlage für die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Osteuropa. So wurde es deutschen Betrieben durch den am 8. Dezember 1990 zwischen Deutschland und Polen abgeschlossenen bilateralen Vertrag zur Saisonarbeit möglich, polnische Saisonarbeitskräfte einzustellen (Garnier 2001: 144).<sup>3</sup>

Die Beschäftigung osteuropäischer Saisonarbeitnehmer unterliegt jedoch einer Reihe von gravierenden Beschränkungen (vgl. Übersicht 1).<sup>4</sup> Voraussetzung ist zunächst, dass für die angebotenen Tätigkeiten keine deutschen Arbeitnehmer oder ihnen gleichgestellte, bereits in Deutschland lebende Ausländer zur Verfügung stehen. Nach den Vorgaben des Arbeitsamtes sind insbesondere Arbeitslose in die Vermittlungsbemühungen saisonaler Arbeitsplätze einzubeziehen. Stehen keine entsprechenden Arbeitnehmer auf dem inländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung, dann können osteuropäische Saisonarbeitnehmer für maximal drei Monate im Jahr eine Tätigkeit in Deutschland annehmen. Saisonarbeiter müssen dieselbe Entlohnung wie vergleichbare deutsche Arbeiter erhalten und ihre Tätigkeit ist den deutschen Standards entsprechend sozialversicherungs-

---

<sup>2</sup> Weltweit ist das Motiv, Immigration zur Aufnahme illegaler Arbeit zu verhindern, ein wesentliches Argument für die Akzeptanz von saisonaler Arbeitskräftemigration. Dies wird auch im Zusammenhang mit der Reduzierung illegaler Beschäftigung in den USA diskutiert (Aleinikoff 1999).

<sup>3</sup> Auch mit anderen osteuropäischen Staaten (Rumänien, Bulgarien, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Ungarn und Slowenien) wurden vergleichbare Abkommen geschlossen (Werner 1996, Hárs 2002).

<sup>4</sup> Die Bedingungen für die Einstellung von Saisonarbeitnehmern aus Osteuropa können auf der homepage der Zentralstelle für Arbeitsvermittlungen (ZAV) eingesehen werden. ([www.arbeitsamt.de/zav/](http://www.arbeitsamt.de/zav/)).

pflichtig.<sup>5</sup> Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die Vorschriften des deutschen Arbeitszeitgesetzes. Zudem ist die Beschäftigung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte auf die Land- und Forstwirtschaft, das Hotel- und Gaststättengewerbe, auf Obst- und Gemüseanbau sowie auf die Arbeit in Sägewerken begrenzt.<sup>6</sup>

Durch die Möglichkeit der kurzfristigen, saisonalen Rekrutierung von osteuropäischen Arbeitskräften können landwirtschaftliche sowie Hotel- und Gaststättenbetriebe in Saisonspitzen zwar diese nicht EU-Arbeitsmigranten beschäftigen, gleichwohl schließt die geltende Zuwanderungsregelung eine permanente Migration dieser Personengruppe nach Deutschland aus. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich vor allem zwischen Polen und Deutschland ein zirkuläres Migrationssystem, das die neue Arbeitskräftewanderung zur Routine werden ließ<sup>7</sup>. Allerdings ist die staatliche Regulierung der saisonalen Arbeitskräftemigration aus Osteuropa mit einem vergleichsweise hohen bürokratischen und Kontrollaufwand verbunden. Dieser dürfte jedoch, in Verbindung mit der Legalisierung osteuropäischer Saisonarbeit, die illegale Beschäftigung von Arbeitsmigranten weniger attraktiv gemacht haben.

## **1.2. Zuwanderungszahlen, Wanderungsmotivation und soziale Struktur polnischer Saisonarbeitnehmer**

Seit Beginn der neuen Arbeitsmigrationen aus osteuropäischen Staaten spielt die Beschäftigung von Saisonarbeitern - bezogen auf die nachgefragte Personenzahl - die größte Rolle.<sup>8</sup> Dabei stieg die Zahl der beschäftigten Saisonarbeiter seit 1994 um mehr als das Doppelte an, während die Zuwanderung von Werkvertrags- und Gastarbeitnehmern nahezu konstant blieb. Der Hintergrund dieser Entwicklung ist in erster Linie in der Kontingentierung von Werkvertrags- und Gastarbeitnehmern zu sehen, die in Abhängigkeit von der deutschen Arbeitsmarktlage festgelegt wird. Jeweils zum Oktober eines jeden Jahres werden die Beschäftigungskontingente auf der Basis der Arbeitslosenquote angepasst, wobei sich diese um je 5% erhöhen (verringern), wenn die Arbeitslosenquote um je 1% sinkt (steigt).

---

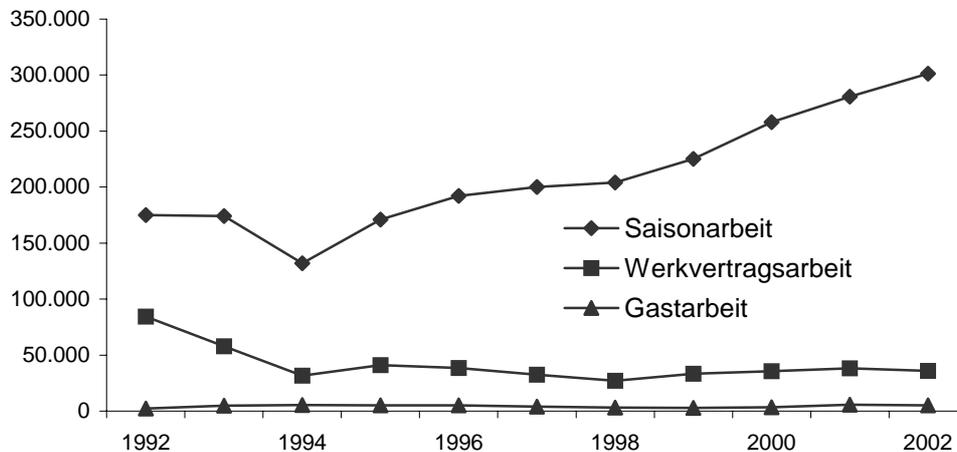
<sup>5</sup> Es besteht dann keine Sozialversicherungspflicht, wenn die Beschäftigung weniger als 2 Monate oder 50 Tage beträgt und wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Bei einer Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen, Selbständigen und während eines bezahlten Urlaubes liegt keine Berufsmäßigkeit vor.

<sup>6</sup> Eine Kontingentierung liegt nur insofern vor, als die Eckpunkteregelung der Bundesanstalt für Arbeit die betriebliche Anforderung von Saisonarbeitnehmern an die Beschäftigung von saisonalen Arbeitskräften der Jahre 1996 und 1999 koppelt. Diese Regelung läuft Ende 2003 aus und wird gegenwärtig neu festgelegt.

<sup>7</sup> Ein zirkuläres Migrationssystem ist dann gegeben, wenn staatliche Regelmechanismen wiederholte Migrationen zulassen und wenn derartige Wanderungen auch empirisch nachweisbar sind (Cyrus 2001:55).

<sup>8</sup> Im Vergleich zu anderen Arbeitsmigranten (Werkvertrags- und Gastarbeitnehmer) muss allerdings berücksichtigt werden, dass Saisonarbeitnehmer höchstens 3 Monate in Deutschland arbeiten können.

Abbildung 1: **Saison-, Werkvertrags- und Gastarbeitnehmer aus Osteuropa in Deutschland (1992-2002)**



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Obschon osteuropäische Saisonarbeiter gemessen an den ausländischen Beschäftigten in Deutschland kaum ins Gewicht fallen, ist ihre Bedeutung für den landwirtschaftlichen Sektor erheblich. Im Jahr 2002 waren laut Angaben der Zentralstelle für Arbeitsvermittlungen ca. 298.000 Saisonarbeitnehmer nach Deutschland gekommen. Davon wurden 23.000 Personen in das Hotel- und Gaststättengewerbe vermittelt, die anderen arbeiteten bis auf wenige Ausnahmen in der Landwirtschaft.<sup>9</sup> Wenn davon ausgegangen wird, dass die im Jahre 2002 beschäftigten osteuropäischen Saisonarbeitnehmer einem Vollzeitäquivalent von 50.000 bis höchstens 75.000 Personen entsprachen<sup>10</sup>, dann lag ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländern in Deutschland bei etwa 2,5 %. In der Landwirtschaft dagegen, die im Jahre 2001 insgesamt 275.000 Saisonarbeiter beschäftigte (Deutscher Bauernverband 2003: 104), waren nahezu 90% der saisonal Beschäftigten aus Osteuropa gekommen.<sup>11</sup>

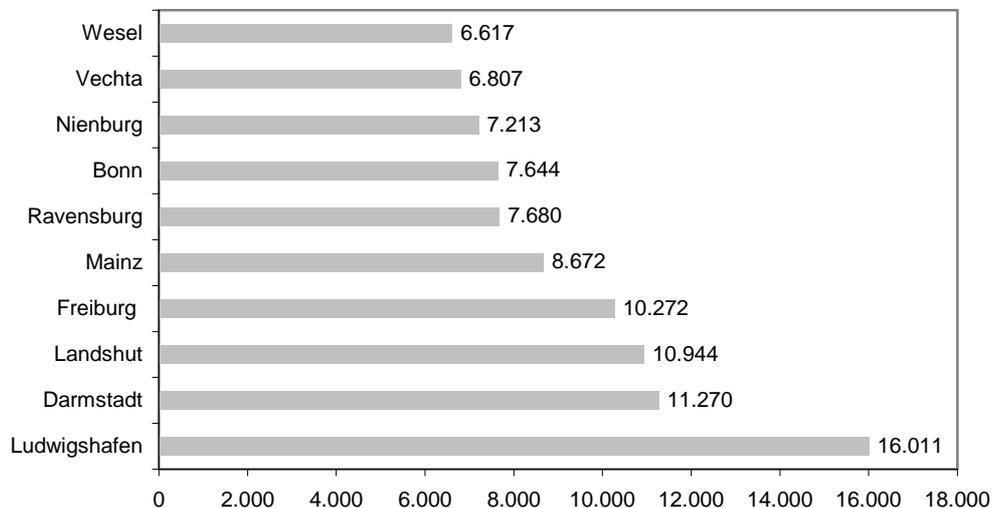
Regional konzentrierten sich Saisonarbeiter auf Gebiete, in denen Gemüse, Obst, Wein und Hopfen angebaut wird und wo es große Sonderkultur- und Gartenbaubetriebe gibt. Infolgedessen bildeten sich Ballungszentren heraus: im Jahr 2002 waren etwas über 30% aller Saisonarbeiter in 10 von insgesamt 177 Arbeitsamtsbezirken beschäftigt (vgl. Abbildung 2).

<sup>9</sup> Neben der Beschäftigung in der Landwirtschaft waren einige Saisonarbeitnehmer in Sägewerken oder in der Holzverarbeitung tätig.

<sup>10</sup> Nach den Berechnungen des Landesarbeitsamts Nord sind Saisonarbeiter durchschnittlich nur etwa zwei Monate im Jahr in Deutschland beschäftigt (Becker 2003: 12)

<sup>11</sup> Die Zahlen der Saisonarbeitnehmer in der Landwirtschaft, die vom Bundesamt für Statistik erhoben werden und die Daten der Saisonarbeitnehmer aus Osteuropa, die von der ZAV stammen, sind sicherlich nicht vollständig kompatibel. Dennoch geben sie einen deutlichen Hinweis auf die enorme Bedeutung der osteuropäischen Saisonarbeitskräfte.

Abbildung 2: **Regionale Verteilung der Saisonarbeitnehmer nach ausgewählten Arbeitsamtsbezirken (2002)**



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

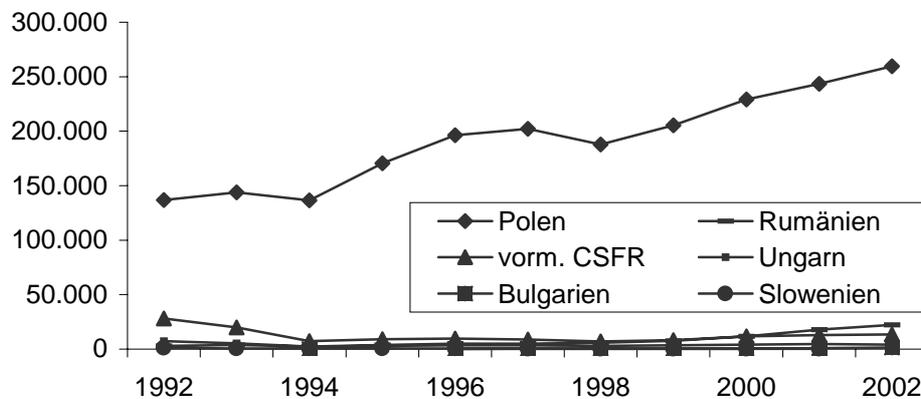
Fast alle osteuropäischen Saisonarbeiter (99%) werden von den Betrieben namentlich angefordert.<sup>12</sup> Dies weist auf ein funktionierendes Netzwerk bei der Rekrutierung hin. Bemerkenswert ist, dass bereits im Jahr 1991, als die vertragliche Saisonarbeit ihren Anfang nahm, nur 2% der Beschäftigten anonym angefordert wurden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es schon in den siebziger und achtziger Jahren polnische Helfer in der Landwirtschaft gegeben hat, deren Zahl auf bis zu 50.000 Personen geschätzt wird (Spahn 1999). Allerdings war die Beschäftigung dieser Personengruppe nur in einem Teil der Fälle legal.<sup>13</sup> Somit kann davon ausgegangen werden, dass die bilateralen Abkommen zur saisonalen Arbeitskräftemigration eine Legalisierung bis dahin illegal beschäftigter Migranten zur Folge hatten (Rudolph 1994: 124). Werden Saisonarbeitnehmer nach Herkunftsländern aufgeschlüsselt, dann zeigt sich, dass Polen mit Abstand das wichtigste Herkunftsland ist: bezogen auf den gesamten Zuwanderungszeitraum kamen über 90 % aller Saisonarbeitnehmer aus Polen.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Das System der saisonalen Arbeitskräfterekrutierung lässt sowohl eine namentliche Anforderung bei den deutschen lokalen Arbeitsämtern zu, als auch eine anonyme, wenn den Betrieben noch keine Saisonarbeiter bekannt sind.

<sup>13</sup> Auf der Basis der sogenannten ‚Ostblockflüchtlingsregelung‘ war eine Reihe polnischer Staatsangehöriger bis zur Mitte der achtziger Jahre nach Deutschland gekommen. Später wanderten Polen, die sich von politischer Verfolgung bedroht sahen, im Rahmen der Asylregelung nach Deutschland. Diesen Personengruppen wurde ein ‚Duldungs-Status‘ zugewiesen, womit sie als De-facto-Flüchtlinge galten (Pallaske 2002: 70). Ein Teil dieser Personengruppe erhielt in Deutschland eine Arbeitsgenehmigung.

<sup>14</sup> Zur Entwicklung der Emigration aus Polen in den neunziger Jahren vgl. Okolski 1998.

Abbildung 3: **Herkunftsländer der Saisonarbeitnehmer (1992-2002)**



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

### 1.2.1. Wanderungsmotivation

Ungeachtet der geringen Entlohnung landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland ist die Nachfrage nach dieser Beschäftigung in osteuropäischen Staaten groß. Die wichtigsten Gründe dafür sind heimische Arbeitslosigkeit und die Lohndifferenzen zwischen den Herkunftsländern und Deutschland. Während beispielsweise ein polnischer Arbeiter im Jahre 2001 in der Stunde etwa 2,80 € Brutto verdiente, wurden für landwirtschaftliche Saisonarbeiten in Deutschland laut Tarifvertrag durchschnittlich 5,40 € bezahlt.<sup>15</sup> Da in der Landwirtschaft viele Stunden gearbeitet werden, können polnische Saisonarbeiter in Deutschland ein deutlich höheres Monatseinkommen als zu Hause erzielen.

Mehrere Studien weisen zudem daraufhin, dass neben den Lohndifferenzen auch schlecht funktionierende Kapital- und Versicherungsmärkte der Herkunftsländer für kurzfristige Arbeitsmigrationen eine Rolle spielen (Kaczmarczyk und Okolski 2002: 328).<sup>16</sup> Die Arbeitsaufnahme im Deutschland dient dann entweder der Finanzierung längerfristiger Investitionen oder aber sie trägt zur Diversifikation des Familieneinkommens bei. Dies ist besonders dann von Bedeutung, wenn Verdienere in der Familie arbeitslos geworden oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Unter den gegebenen Bedingungen kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit der kurzfristigen Arbeitsaufnahme vielen osteuropäischen/polnischen Saisonarbeitnehmern entgegenkommt, da sie ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt weiterhin im Herkunftsland sehen. Im letzten Jahrzehnt ist im Rahmen von Ost-West-Wanderungen

<sup>15</sup> Zum durchschnittlichen Bruttolohn polnischer Arbeiter vgl. info Polen (www.infopolen.de), zu den Tariflöhnen für Saisonarbeiter die Tarifübersicht der Gewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt. Die Löhne für landwirtschaftliche Saisonarbeiter werden nach Gebieten ausgehandelt.

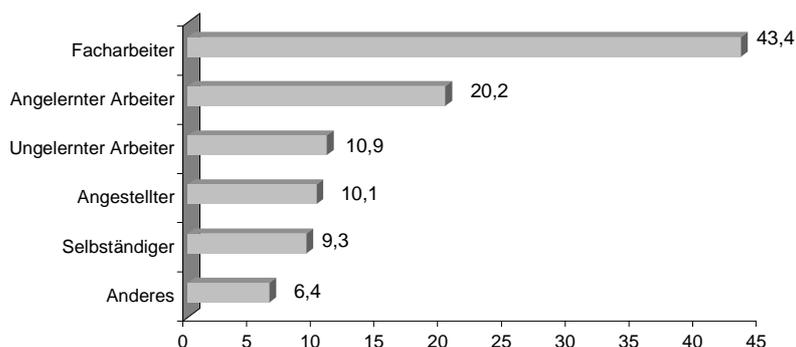
<sup>16</sup> Dieser Zusammenhang wird theoretisch von der neuen ‚Ökonomie der Migration‘ dargestellt. Vgl. Stark (1991).

generell eine Tendenz zu kurzfristigen Arbeitsmigrationen beobachtbar (Kaczmarczyk und Okolski 2002). Verschiedene Umfragen zeigen zudem, dass potentielle osteuropäische Arbeitsmigranten in erster Linie an einer kurzfristigen Beschäftigung im westlichen Ausland interessiert sind, nicht aber an einer dauerhaften Emigration (IOM 1998, Fassmann 2002, Cyrus 2003). Da sich Arbeitsmigranten auch im Zuge kurzfristiger Wanderungen migrationspezifisches soziales Kapital aneignen, tragen sie zur Entwicklung dauerhafter zirkulärer Migrationssysteme bei (Massey und Espinosa 1997, Constant und Zimmermann 2003).

### 1.2.2. Die soziale Struktur polnischer Saisonarbeiter

Welche Ausbildung bringen Saisonarbeiter aus Polen mit, aus welche Regionen kommen sie und wie ist ihre Altersstruktur? Nach den Ergebnissen einer empirischen Studie, die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Auftrag gegeben wurde,<sup>17</sup> war nahezu die Hälfte (43%) aller Saisonarbeiter im Jahre 2001 am heimischen Arbeitsplatz als Facharbeiter tätig gewesen. Etwas mehr als 10% wurden dort als ungelernete Arbeiter, 20% als angelernte Arbeiter eingestuft (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002: 18).

Abbildung 4: **Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter im Herkunftsland**  
(in%)

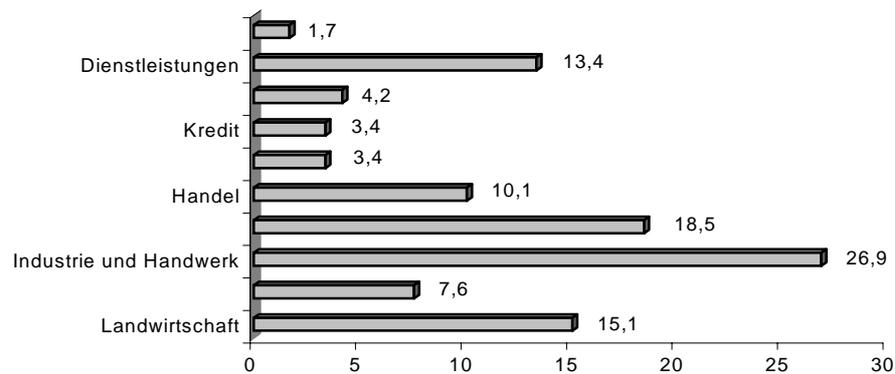


Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

<sup>17</sup> Im Rahmen der Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung wurden 202 Saisonarbeiter aus Polen im Jahre 2001 zu ihrer Sozialstruktur und der Arbeitssituation in Deutschland befragt. Vgl. dazu Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002).

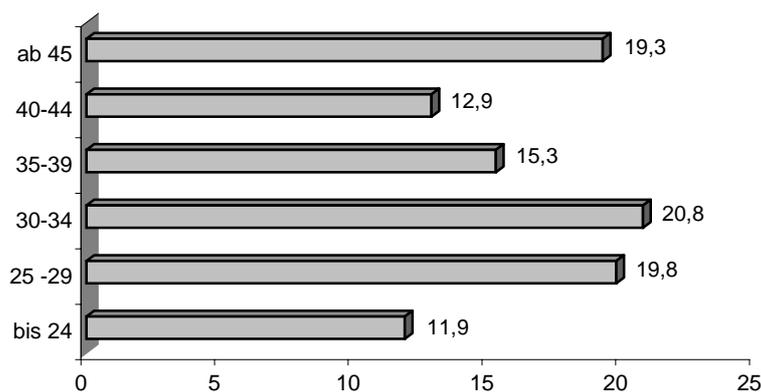
Bemerkenswert ist, dass nur annähernd 15% der Saisonarbeiter aus Polen bereits im Herkunftsland in der Landwirtschaft gearbeitet hatten, nahezu 27% waren dagegen in Industrie und Handwerk beschäftigt gewesen (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002: 19).<sup>18</sup> Als Herkunftsbranchen waren zudem das Bau-, und Dienstleistungsgewerbe sowie der Handel von Bedeutung.

Abbildung 5: **Branchenzugehörigkeit polnischer Saisonarbeiter im Herkunftsland**  
(in%)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Abbildung 6: **Altersstruktur polnischer Saisonarbeiter**  
(in Jahren, in%)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

<sup>18</sup> Eine vergleichbare Umfrage unter polnischen Saisonarbeitnehmern bestätigt diese Angaben (Korczyńska 2001).

Polnische Saisonarbeiter kommen häufig aus peripheren Regionen in Polen und aus Sektoren bzw. Regionen mit vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit (Kaczmarczyk und Okolski 2002: 328). Wie bei zahlreichen internationalen Arbeitskräftemigrationen handelt es sich um eine relativ junge Population.

Die Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung kommt zu dem Ergebnis, dass etwas mehr als 30% der 2001 beschäftigten Saisonarbeitnehmer aus Polen jünger als 30 Jahre alt waren (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002: 9). Allerdings war auch die Gruppe der über 45-Jährigen mit 19% relativ stark besetzt.

## **2. Die Nachfrage nach Saisonarbeit**

Auch in der modernen Landwirtschaft - vor allem im Obst-, Gemüse- und Weinanbau - ist der Arbeitseinsatz in starkem Maße saisonabhängig. Dabei werden nahezu ausschließlich unqualifizierte Kräfte nachgefragt, die bei vergleichsweise geringer Bezahlung einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz leisten müssen. Der internationale Wettbewerb, dem die landwirtschaftlichen Betriebe überall in Europa ausgesetzt sind, und die marktbeherrschende Stellung des Obst- und Gemüsegroßhandels<sup>19</sup> üben einen starken Druck auf die Landwirte aus, möglichst billig und bedarfsgerecht zu produzieren. Nur unter Einsatz von vergleichsweise gering bezahlten saisonalen Arbeitskräften können diese Anforderungen erfüllt werden (Deutscher Bauernverband 2003). Zudem hat die Spezialisierung der landwirtschaftlichen Produktion zu einer Steigerung der Nachfrage nach Saisonarbeit geführt.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass allein in der europäischen Landwirtschaft pro Jahr ca. 4 Millionen Saisonarbeiter eingesetzt werden, etwa 475.000 davon kommen nicht aus der EU (GEOPA: 2002, 1). Dabei beschäftigt die deutsche Landwirtschaft die meisten Nicht-EU Saisonarbeitnehmer (52%) in Europa, gefolgt von Griechenland, Spanien, Österreich und Italien.

Neben der Landwirtschaft haben auch das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Bauindustrie einen großen Bedarf an saisonalen Arbeitskräften. Auch in diesen Sektoren werden in erster Linie wenig qualifizierte Beschäftigte im Niedriglohnbereich nachgefragt. Da Gastronomie- und landwirtschaftliche Betriebe überwiegend standortgebunden sind, kann die Nachfrage nach günstigen, gering qualifizierten Arbeitskräften nicht durch Produktionsauslagerungen gelöst werden.

Kann es unter diesen Bedingungen eine Alternative zu wenig qualifizierten saisonalen Arbeitsmigranten geben? Als Antwort auf diese Frage wird derzeit in der kalifornischen Landwirtschaft die Einführung neuer arbeitssparender Technologien diskutiert (Krikorian 2004). Der Hintergrund dieser Debatte ist die Erfahrung, dass die illegale

---

<sup>19</sup> Vor allem die großen Supermarktketten spielen hier eine bedeutende Rolle, die in vielen europäischen Ländern bis zu 80% des Marktes kontrollieren (Bell 2003).

Beschäftigung billiger Arbeitsmigranten in der Landwirtschaft zu Wettbewerbsverzerrungen, zur Verdrängungseffekten und zu teilweise untragbaren Arbeitsbedingungen für illegale Arbeitsmigranten geführt hat (Bowe 2003, Martin 2004).<sup>20</sup> Die Kritiker dieser Entwicklung argumentieren, dass sich illegale Arbeitsmigrationen nicht durch Zuwanderungskontrollen allein, sondern zusätzlich durch eine Mechanisierung der landwirtschaftlichen Produktion begrenzen lassen würden. Dies wird als Alternative zur jüngst von Präsident Bush vorgeschlagenen Amnestie für illegal Beschäftigte - bei Einführung eines Gastarbeitersystems in der Landwirtschaft - verstanden. Allerdings ist umstritten, ob technische Entwicklungen das Arbeitskräfteproblem in der Landwirtschaft tatsächlich lösen können. Im Kontext der europäischen Landwirtschaft wird das bislang verneint.

## 2.1. Saisonarbeit und Arbeitsmarkt

In Deutschland gibt es bereits seit längerem eine kontroverse Diskussion zur Beschäftigung von osteuropäischen Saisonarbeitskräften. Denn obschon im Bereich der geringqualifizierten Arbeit eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist, besteht gleichzeitig eine Nachfrage nach wenig qualifizierten Saisonarbeitnehmern, vor allem in der Landwirtschaft.<sup>21</sup>

In den letzten Jahren hat es vor diesem Hintergrund in ländlichen Regionen eine Reihe von Initiativen lokaler Arbeitsämter gegeben, um geringqualifizierte Arbeitslose in saisonale Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft zu vermitteln (Spahn 1999).<sup>22</sup> Im Rückblick kann jedoch festgestellt werden, dass diese Versuche in so gut wie allen Fällen gescheitert sind. Nach Informationen der Arbeitgeber traten viele der Vermittelten die Arbeitsstelle nicht an oder verließen sie vorzeitig, in erster Linie aufgrund von Erkrankungen. Jedoch ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass landwirtschaftliche Hilfstätigkeiten nur gering entlohnt werden, dabei aber eine hohe Arbeitsmotivation und eine gute körperliche Konstitution voraussetzen.

Ein wesentlicher Grund für die fehlende Anpassung des deutschen Arbeitsmarktes im Bereich der gering qualifizierten und bezahlten Arbeit sind die im Vergleich dazu hohen Leistungen der Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Bonin et al. 2003). Um die Bereitschaft von Arbeitslosen zu erhöhen, auch gering bezahlte Saisonarbeit zu akzeptieren, müsste entweder der geltende Lohn der Saisonarbeit deutlich angehoben oder aber soziale Transferleistungen gekürzt werden. In eine vergleichbare Richtung würde das so ge-

---

<sup>20</sup> Zudem wird argumentiert, dass die Verfügbarkeit billiger Arbeitsmigranten die Entwicklung neuer Technologien in der Landwirtschaft verhindert hat (Sarig et al. 2000).

<sup>21</sup> Vieles deutet daraufhin, dass sich im Bereich der landwirtschaftlichen Saisonarbeit ein sekundärer Arbeitsmarkt entwickelt hat, dessen Lohn- und Beschäftigungsbedingungen die wenigsten Einheimischen akzeptieren. Vor diesem Hintergrund läßt sich auch die anhaltende Nachfrage nach Arbeitsmigranten in diesem Sektor erklären. Eine vergleichbare Situation herrscht in vielen westlichen Staaten vor (Stalker 2000: 132).

<sup>22</sup> Als Beispiel sind Spargelstechen, Erdbeerenpflücken und die Weinlese zu nennen.

nannte „Workfare Konzept“ wirken, bei dem nur dann Sozialhilfe bezahlt wird, wenn sozial nützliche Arbeit als Vollzeitbeschäftigung geleistet wird. Da Sozialhilfelöhne sehr gering sind, geht vom „Workfare Konzept“ ein Anreiz aus, auch niedrig bezahlte Arbeit anzunehmen (Bonin et al. 2003).<sup>23</sup>

Es ist jedoch kaum wahrscheinlich, dass eines der oben angesprochenen Modelle auf absehbare Sicht in einer für die landwirtschaftliche Produktion in Deutschland relevanten Form durchgesetzt wird. Weder scheint bei den landwirtschaftlichen Betrieben die Möglichkeit und Bereitschaft gegeben, höhere Löhne für Saisonarbeit zu bezahlen, noch gibt es Anzeichen dafür, dass der Staat gewillt ist, die Löhne für Saisonarbeit durch entsprechend hohe Transferleistungen zu subventionieren.<sup>24</sup> Bei der Kürzung von Sozialleistungen müssten wohl sehr weitgehende Abstriche gemacht werden, um saisonale Arbeitsplätze in der Landwirtschaft für Einheimische akzeptabel zu machen. Beim Workfare Konzept ist unklar, ob dieses Modell auch bei kurzfristiger saisonaler Beschäftigung im Niedriglohnbereich zu einer Arbeitsaufnahme in größerem Umfang führen könnte, nicht zuletzt weil saisonale landwirtschaftliche Tätigkeiten in den meisten Fällen nicht zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt führt. Zudem ist erheblicher Widerstand gegen einen derartigen Ab- und Umbau des Sozialsystems von Seiten der Gewerkschaften, Arbeitslosen und Beschäftigten zu erwarten.

## **2.2. Saisonarbeit und Arbeitskräftemigration**

Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten, heimische Saisonarbeiter für die landwirtschaftliche Produktion zu rekrutieren, kann zweifellos davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte dazu beigetragen hat, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Landwirtschaft zu sichern.<sup>25</sup> Dies ist nicht zuletzt deshalb bedeutend, weil Deutschland der größte Agrarproduzent in Europa ist und mit 189.000 ständig Angestellten (2000) die meisten landwirtschaftlichen Arbeiter in der EU beschäftigt (DBV 2003: 104). Daneben stellen die Landwirtschaft und die ihr vor- und nachgelagerten Bereiche des Agribusiness jeden zehnten Arbeitsplatz in Deutschland bereit (BVEL 2003).

Allerdings werden in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion - vor allem von Seiten der Gewerkschaften - auch Einwände gegen die Rekrutierung osteuropäischer Saisonar-

---

<sup>23</sup> Nach Bonin et al. (2003: 62) würde ein Alleinstehender ohne Kinder beim sozialen Mindesteinkommen auf einen Stundenlohn von ca. 3,50 € für eine sozial nützliche Vollzeitbeschäftigung kommen.

<sup>24</sup> Das Konzept der Arbeitnehmerhilfe hat die saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft bislang nicht attraktiver gemacht. Diese sogenannte Mobilitätshilfe sieht vor, bei Aufnahme einer bis zu dreimonatigen Saisonbeschäftigung einen Zuschuss von 13 Euro täglich an Bezieher von Arbeitslosenhilfe zu zahlen. Mit der Einführung von Hartz III und IV wird die bisherige Arbeitnehmerhilfe durch die neue Grundsicherung für Arbeitssuchende ersetzt.

<sup>25</sup> Dies ist auch der wesentliche Grund dafür, dass sich die Unabhängige Kommission „Zuwanderung“ für eine Beibehaltung der Saisonarbeiterregelung einsetzte (Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ 2001: 115).

beiter vorgebracht.<sup>26</sup> Ein wesentlicher Kritikpunkt ist, dass feste Arbeitsplätze in der Landwirtschaft und im Gartenbau in Saisonarbeitsplätze umgewandelt worden seien, so dass es zu einer Vernichtung fester Beschäftigungsverhältnisse kam (Spahn 1999). Obwohl es eine Reihe von landwirtschaftlichen Betrieben geben dürfte, die derartige Umstrukturierungen vornahmen<sup>27</sup> oder die Produktionserweiterungen ausschließlich auf der Basis von Saisonarbeitern durchführten, gibt es - über Einzelfallbeschreibungen hinausgehend - keinen empirischen Nachweis für einen signifikanten Abbau fester landwirtschaftlicher Arbeitsplätze als Folge saisonaler Arbeitskräftemigration (Hönekopp et al. 2001).

Um die Effekte saisonaler Arbeitskräftemigration nochmals grundsätzlich zu bewerten, werden im folgenden einige theoretische Überlegungen angestellt. In einem einfachen neoklassischen Modell der Arbeitskräftemigration (homogene Arbeit, Lohnflexibilität) führt die Zuwanderung von Arbeitnehmern tendenziell zu einem Sinken der heimischen Löhne, während die Produktion und die Einkommen der Kapitaleigner steigen (Bauer and Zimmermann 1999, Bauer 2000). Wenn die Löhne nach unten nicht flexibel sind, was in Deutschland der typische Fall ist, dann kann Arbeitsmigration zu heimischer Arbeitslosigkeit, das heißt zu Verdrängungseffekten führen.

Die Auswirkungen von Arbeitsmigrationen erscheinen aber in anderem Licht, wird die Zuwanderung von Arbeitskräften nach unterschiedlicher Qualifikation differenziert (Hinte und Zimmermann 2003: 41). Theoretisch kann gezeigt werden, dass sich die Einstellung von Arbeitsmigranten nur dann negativ auf Löhne und Beschäftigung heimischer Arbeitskräfte auswirkt, wenn die Zuwanderer Tätigkeiten ausüben, die vergleichbare Qualifikationsanforderungen wie für konkurrierende Einheimische aufweisen. Wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Arbeitsmigranten für niedrig qualifizierte Tätigkeiten zuwandern, dann hat dies möglicherweise Lohnsenkungen und eine höhere Arbeitslosigkeit bei geringqualifizierten Einheimischen zur Folge, während qualifizierte Beschäftigte eher mit positiven Konsequenzen rechnen können.

Saisonale geringqualifizierte Arbeitsmigranten können somit unter bestimmten Bedingungen eine Bedrohung für heimische Saisonarbeiter darstellen. Verdrängungseffekte in Bezug auf festangestellte heimische Arbeiter sind jedoch nur dann möglich, wenn Arbeitsmigranten deren Tätigkeit - z.B. durch betriebliche Umstrukturierungen - in vollem Umfang übernehmen.<sup>28</sup> Werden Saisonarbeiter aber in einem Bereich eingesetzt, der die Tätigkeit heimischer festangestellter Beschäftigter ergänzt, dann stabilisieren die Zuwanderer in der Tendenz die heimischen Arbeitsplätze. Zudem können saisonale Arbeitsmigranten über eine Ausweitung der Produktion dazu beitragen, quali-

---

<sup>26</sup> In der Diskussion um die Beschäftigung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte wurde auch das Argument diskutiert, die Agrarmärkte für osteuropäische Produkte zu öffnen, anstatt die deutsche Landwirtschaft durch die saisonale Immigration günstiger Arbeitskräfte zu unterstützen (Hönekopp et al. 2001: 75).

<sup>27</sup> Diese Praktiken sind jedoch nicht nur sozial bedenklich, sondern auch illegal. Osteuropäische Saisonarbeiter dürfen den rechtlichen Bestimmungen entsprechend nur dort eingesetzt werden, wo tatsächlich saisonale Tätigkeiten anfallen. Selbstverständlich sagen rechtliche Vorschriften nichts über die tatsächlichen Aktivitäten einzelner Betriebe aus.

<sup>28</sup> Allerdings würden sich derartige betriebliche Praktiken im halb- oder illegalen Bereich bewegen.

fizierte Arbeitsplätze in vor- oder nachgelagerten Bereichen (Arbeitsorganisation, Kontrolle oder Verarbeitung) zu schaffen.

Es gibt freilich einen weiteren Aspekt, den Kritiker gegen die Beschäftigung saisonaler Arbeitsmigranten vorbringen. Dieser wird mit den Stichworten „Lohn- und Sozialdumping“ beschrieben.<sup>29</sup> Das heißt, dass ausländische Arbeitskräfte zu geringerem Lohn als Einheimische eingestellt werden und dass sie schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren müssen (EIRO 2003). Dies lässt rechtsfreie Räume entstehen, die von offizieller Seite umso schwerer bekämpft werden können, je schlechter informiert die Arbeitsmigranten sind und je unsicherer ihr Rechtsstatus ist. Besonders bei der Beschäftigung von Arbeitsmigranten ohne Arbeitserlaubnis besteht daher die Gefahr, dass Löhne gedrückt und soziale Mindeststandards nicht eingehalten werden.

### **2.3. Saisonale Arbeitskräftemigration aus der Sicht der Gewerkschaft**

Erwartungsgemäß hat die deutsche Gewerkschaft - hier die IG Bauen - Agrar - Umwelt eine vorwiegend kritische Einstellung zur saisonalen Arbeitskräftemigration. Neben dem Argument, dass saisonale Arbeitsmigranten heimische Löhne drücken und zu Arbeitsplatzverdrängungen führen können, wird auch auf die soziale Komponente saisonaler Arbeitsmigrationen in einem erweiterten Europa hingewiesen.<sup>30</sup>

„Was wir als Gewerkschaften nicht wollen ist, dass es in Europa eine permanente Rotation gibt in die Länder, wo immer noch ein bisschen besser bezahlt werden kann. Es sozusagen eine Verdrängung von Ost nach West gibt. Das widerspricht unseren Vorstellungen auch eines sozialen Europas.“

Zudem macht sich die Kritik der Gewerkschaften am niedrigen Lohn für saisonale Arbeitskräfte in der Landwirtschaft fest, die für die meisten Einheimischen kaum akzeptabel seien.<sup>31</sup> Unter der Voraussetzung anhaltender Arbeitsmigrationen ist davon auszugehen, dass sich die Segmentierung des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes verfestigt. Vor diesem Hintergrund plädieren die Gewerkschaften für Lohnerhöhungen im Bereich der Saisonarbeit sowie für eine bezahlte Überstundenregelung, wenn es zu längeren Arbeitszeiten oder zum Arbeitseinsatz an Sonn- und Feiertagen kommt.<sup>32</sup> Dabei wird durchaus erkannt, dass der Preisdruck in der europäischen Landwirtschaft hoch ist und den deutschen Agrarbetrieben wenig Spielraum bei der Entlohnung saisonaler Kräfte lässt. In der Folge setzt sich die Gewerkschaft vor allem dafür ein, der Entwicklung rechtsfreier Räume entgegenzuwirken, die durch die Umgehung der Vorschriften zur

---

<sup>29</sup> Zu den Praktiken des Lohndumping in der europäischen Landwirtschaft vgl. Bell (2003).

<sup>30</sup> Zitat aus einem Experteninterview mit der Vertretung der IG Bauen - Agrar - Umwelt.

<sup>31</sup> Niedrige Löhne in der Landwirtschaft können jedoch nur dann effektiv bekämpft werden, wenn es kein Überangebot an Arbeitskräften gibt, die bereit sind, für die entsprechenden Löhne zu arbeiten (Aleinikoff 1999: 3).

<sup>32</sup> In vielen Fällen lässt sich die landwirtschaftliche Produktion nur schwer mit den gültigen Arbeitszeitbestimmungen vereinbaren.

Bezahlung, den Unterkünften und zum Arbeitsschutz entstehen (Spahn 1999). Bei diesen Forderungen kommt jedoch in erster Linie der gewerkschaftsinterne Diskurs zum Tragen, da es zwischen Saisonarbeitern und deutschen Gewerkschaftsvertretern bisher so gut wie keine Kontakte gibt.

Erstmals wurde im Januar 2002 von Vertretern der tschechischen, polnischen und deutschen Agrargewerkschaften eine gemeinsame Erklärung zur Saisonarbeit unterzeichnet, wonach alle saisonal beschäftigten Migranten den tariflichen und gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsortes entsprechend zu behandeln sind.<sup>33</sup> Darüber hinausgehend spricht sich die deutsche Gewerkschaft dafür aus, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Saisonarbeitskräfte zu erhalten, sie aber nicht auszubauen. Zudem sollen keine Staatsangehörige aus Ländern, die in den nächsten Jahren voraussichtlich nicht der EU beitreten, in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit tätig werden.

#### **2.4. Das Problem der illegalen Beschäftigung von (saisonalen) Arbeitsmigranten**

Die Einführung der bilateralen Verträge zur saisonalen Beschäftigung von Arbeitsmigranten war von deutscher Seite auch an das Ziel geknüpft, illegale Beschäftigungen einzudämmen. Vor allem im Bereich der Hilfs- und Aushilfstätigkeiten in der Landwirtschaft, im Hotel-, Gaststätten- und Baugewerbe stellt die illegale Beschäftigung von Arbeitsmigranten ein Problem dar. Dabei gibt es einige Anzeichen dafür, dass osteuropäische Zuwanderer, vor allem Immigranten aus Polen, einen hohen Anteil bei der illegalen Beschäftigung stellen (Deutscher Bundestag 2000). Allerdings umfasst der Begriff ‚illegale Ausländerbeschäftigung‘ eine Vielzahl unterschiedlicher Sachverhalte (DGB Bildungswerk 2002). Im einzelnen reichen diese von der Beschäftigung von Migranten ohne Arbeitsgenehmigung oder ohne Sozialversicherung bis hin zu Verstößen gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder gegen die Anwerbestoppausnahmeverordnung (siehe Schaubild 2). Vor diesem Hintergrund sind illegale Praktiken auch im Bereich der saisonalen Ausländerbeschäftigung nicht auszuschließen.

Aus ökonomischer Sicht kann die illegale Beschäftigung von Migranten den Arbeitsmarkt und das Sozialsystem erheblich belasten und den unternehmerischen Wettbewerb empfindlich stören (Jahn und Straubhaar 1998). Weiterhin schränkt illegale Beschäftigung in vielen Fällen die Rechte der Arbeitsmigranten ein und führt nicht selten zu sozialen Konflikten zwischen Einheimischen und Zuwanderern. Besonders in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit verringert die illegale Beschäftigung von Arbeitsmigranten die Chance heimischer (gleichqualifizierter) Arbeitsloser, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem werden für ausländische Beschäftigte ohne Arbeitserlaubnis keine Sozialabgaben entrichtet, was die Sozialversicherungssysteme nachhaltig beeinträchtigt. Aus der Sicht der illegal Beschäftigten ist zu bedenken, dass sie in besonderer Wei-

---

<sup>33</sup> Die Berliner Erklärung zur Saisonarbeit ist auf der homepage der IG Bauen - Agrar - Umwelt abgedruckt. Vgl. [www.igbau.de](http://www.igbau.de).

se von ihren Arbeitgebern abhängig sind und von daher kaum eine Chance haben, sich gegen unzumutbare Lohn- oder Arbeitsbedingungen zu wehren. Eine derartige Situation ist jedoch mit dem arbeitsrechtlichen Grundkonsens in Deutschland nicht vereinbar.

Übersicht 2: **Formen illegaler Ausländerbeschäftigung**

<b>Beschäftigungsformen</b>
Illegale Ausländerbeschäftigung Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung Diskriminierende Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung
Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern unter Vorenthalt von Sozialversicherungsbeiträgen und/oder Steuern Nichtanmeldung eines ausländischen Arbeitnehmers zur Sozialversicherung Nichtabführung einbehaltener Sozialversicherungsbeiträge Steuerhinterziehung, -verkürzung
Illegale Arbeitnehmerüberlassung Entleih von ausländischen Arbeitnehmern (ohne Arbeitsgenehmigung) von einem Verleiher ohne Verleiherlaubnis Verleih von ausländischen Arbeitnehmern (ohne Arbeitserlaubnis) ohne Verleiherlaubnis Gewerbemäßige Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe
Beschäftigung von ausländischen (Saison)Arbeitnehmern unter Umgehung der Bestimmungen der Anwerbstopppausnahmeverordnung Umgehung der Anmeldebestimmungen des Arbeitsamtes Umgehung der Bestimmungen zu Lohn und Arbeitszeit Nichteinhaltung der Anforderungen für die Unterkünfte der Saisonarbeitnehmer

Quelle: DGB Bildungswerk (2002)

Ferner verschärft die illegale Beschäftigung von Arbeitsmigranten den unternehmerischen Wettbewerb in Sektoren, in denen einzelne Unternehmen z.B. auf der Basis von Lohndumping ihre Kosten senken. Es ist dann nicht auszuschließen, dass ein ruinöser Wettbewerb einsetzt, der gerade die Betriebe bedroht, die nach wie vor mit legal Beschäftigten arbeiten.

Obschon es in den neunziger Jahren nur wenige Zahlen zur Entwicklung der illegalen Beschäftigung gibt, weisen Informationen des Arbeitsamtes daraufhin, dass illegale Praktiken auch bei der Saisonarbeit eine Rolle spielen. So ergab eine im Jahre 2002 durchgeführte landesweite Überprüfungsaktion saisonaler Arbeitsmigranten in Nord-

rhein-Westfalen bei immerhin 40% der geprüften Betriebe den Verdacht auf illegale Beschäftigung. Dabei wurden in 30% der Fälle ausländische Arbeitnehmer ohne die erforderliche Arbeitsgenehmigung angetroffen, 8% der Arbeitnehmer hielten sich zudem illegal in Deutschland auf. Bei etwa 10% der geprüften Arbeiter wurden Verstöße gegen die Auskunfts- und Meldepflicht festgestellt. Ferner entsprachen in einer Reihe von Betrieben die Unterkünfte der ausländischen Saisonkräfte nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen.<sup>34</sup>

Da die illegale Beschäftigung (saisonaler) Arbeitsmigranten erhebliche negative ökonomische und soziale Konsequenzen mit sich bringt, ist es im Interesse aller Beteiligten, arbeitsrechtliche Standards sicherzustellen. Anderenfalls drohen Wettbewerbsverzerrungen, soziale Spannungen in der heimischen Bevölkerung und Arbeitskonflikte zwischen Arbeitgebern und ausländischen Saisonarbeitern.

### **3. Die Bedeutung polnischer Saisonarbeiter aus Arbeitgebersicht**

Die Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer ist in vielen landwirtschaftlichen, Gastronomie- und Gartenbaubetrieben Deutschlands nahezu zur Routine geworden. Wie hat sich diese neue Einstellungspraxis seit Beginn der neunziger Jahre - also in relativ kurzer Zeit - entwickelt, wie organisieren die Arbeitgeber die alltäglichen Arbeitsabläufe und wie schätzen sie die Bedeutung der polnischen Saisonarbeiter ein? Diese Themen waren Gegenstand einer Umfrage, die vom Osteuropa-Institut München bei überwiegend landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt wurde.

#### **3.1. Ausgewählte Betriebe und die Struktur der Befragung**

Insgesamt nahmen 16 landwirtschaftliche und ein Gastronomiebetrieb an der Umfrage teil, die zwischen März und Juni 2003 stattfand. Ergänzend wurden Vertreter des deutschen und bayerischen Bauernverbandes befragt. Alle Interviews wurden persönlich anhand eines einheitlichen Gesprächsleitfadens geführt. Das Ziel war, ein möglichst umfassendes Bild der Rekrutierung, der Arbeitssituation und der Bedeutung polnischer Saisonarbeitnehmer zu erhalten.

Die regionalen Schwerpunkte der Umfrage lagen in Bayern und Nordrhein-Westfalen, wo polnische Saisonarbeiter in Gemüse-, Salat-, Gurken- und Hopfenanbaubetrieben, bei Sonderkulturen und im Gartenbau beschäftigt sind (vgl. Tabelle 1).

---

<sup>34</sup> Informationen der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 46/02 vom 6.11.2002

Tabelle 1: **Strukturmerkmale der befragten Betriebe**

	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent</b>
<b>Standort</b>		
Bayern	9	53,0
Nordrhein-Westfalen	8	47,0
<b>Sektor</b>		
Gastronomie	1	5,9
Hopfenanbau	1	5,9
Salat- und Gemüseanbau	7	41,1
Gurkenanbau	2	11,8
Spargel-, Erdbeeranbau	4	23,5
Gartenbaubetriebe	2	11,8
<b>Eigentumsformen</b>		
Familienbetrieb	15	88,2
GmbH	2	11,8
<b>Betriebsgröße in der Landwirtschaft</b> (incl. Pachtflächen, in ha)		
< 20	2	12,5
21-50	3	18,7
51-100	7	43,8
> 100	4	25,0

Quelle: Osteuropa-Institut München

In einer Reihe von Fällen arbeiteten Saisonarbeiter nur in bestimmten Segmenten der betrieblichen Produktion, so etwa bei der Gurken- oder Spargelernte, obschon zudem noch Getreide, Zuckerrüben oder Kartoffeln angebaut wurden. Zwei der befragten Betriebe hatten sich auf ökologischen Anbau spezialisiert, unterschieden sich jedoch im Hinblick auf die Beschäftigung von Saisonarbeitern kaum von konventionellen Landwirten.

Je nach Struktur der betrieblichen Produktion wurden Saisonarbeiter nur 14 Tage, wie beispielsweise im Hopfenanbau, oder aber bis zu 10 Monaten, wie etwa bei der Gemüseproduktion, beschäftigt. Da aber Saisonarbeiter nicht länger als 3 Monate pro Jahr in Deutschland arbeiten dürfen, findet ein Wechsel der Beschäftigten statt, wenn saisonale Arbeitskräfte länger benötigt werden.<sup>35</sup>

Das Verhältnis von festangestellten Kräften und Saisonarbeitern variierte bei den interviewten Betrieben stark. Manche Unternehmen - hier sind vor allem Gurken-, Spargel- und Erdbeeranbaubetriebe zu nennen - beschäftigten bis zu 300 Saisonarbeiter im Jahr ohne feste Angestellte, andere - vor allem im Gemüseanbau und der Gastronomie - hatten bis zu 40 Festangestellte bei höchstens 30 Saisonarbeitern. Auch in Bezug auf die sozialversicherungspflichtige Anstellung differierten die Beschäftigungsmodalitäten: mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (52%) gab an, nur im Rahmen der sozialver-

<sup>35</sup> Betriebe, die Saisonarbeiter höchstens zwei Monate ohne Sozialversicherungspflicht beschäftigen, wechseln in dieser Situation nach 2 Monaten die Belegschaften aus.

sicherungsfreien Tätigkeit in der Lage zu sein Saisonarbeiter zu beschäftigen. Während 30% der interviewten Arbeitgeber sowohl sozialversicherungspflichtige als auch -freie Stellen an Saisonarbeiter vergaben, beschäftigten 18% die angeforderten saisonalen Arbeitsmigranten ausschließlich sozialversicherungspflichtig.

Tabelle 2: **Beschäftigungsdauer und Anzahl der Saisonarbeiter in den befragten Betrieben**

	Anzahl	Prozent
<b>Beschäftigungsdauer</b>		
unter 1 Monat	1	5,9
2-4 Monate	4	23,5
5-7 Monate	9	52,9
8-10 Monate	3	17,6
<b>Anzahl der Saisonarbeiter</b>		
< 10	3	17,6
11-20	3	17,6
21-50	2	11,8
51-100	5	29,5
101-200	1	5,9
> 200	3	17,6
<b>Anzahl der Festangestellten</b>		
keine	7	41,2
stundenweise Hilfe	2	11,8
< 5	3	11,8
5-10	2	11,8
11-40	3	17,6

Quelle: Osteuropa-Institut München

Im Ganzen gesehen war die Gesprächsbereitschaft der interviewten Betriebe sehr groß, wobei die Arbeitgeber vielfach von sich aus auf die existentielle Bedeutung polnischer Saisonarbeiter für ihre Unternehmen hinwiesen. Auf problematische Punkte wie Lohndumping, illegale Beschäftigung und soziale Missstände gingen die interviewten Arbeitgeber durchwegs kritisch ein. Somit kann nicht ausgeschlossen werden, dass die befragten Betriebe im Hinblick auf Beschäftigungspraktiken und Bezahlung eine positive Auswahl darstellen.

### 3.2. Die Rekrutierungsmechanismen

Aus den Berichten der befragten Arbeitgeber wird deutlich, dass die offizielle Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter unmittelbar nach Abschluss des bilateralen Arbeitskräfteabkommens begann. Manche Betriebe hatten bereits positive Erfahrungen mit

polnischen Saisonarbeitern gemacht<sup>36</sup>, andere hatten von guten Ergebnissen bei Kollegen gehört. Nicht selten kam der erste Kontakt zu Saisonarbeitern durch die Initiative polnischer Arbeitswilliger zustande.<sup>37</sup>

„Eines Tages im Jahr 1992“, so schildert ein interviewter Landwirt diese Situation, „da kamen fünf Polen mit einem Bus vorbei und fragten nach Arbeit. Ich sagte, Arbeit gibt es schon, aber wie ist die rechtliche Situation? Das war mein erster Kontakt mit polnischen Leuten.“

Einige Landwirte wiesen zudem daraufhin, dass es in ihrer Region bereits eine lange Tradition der Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter gab, so z.B. in der Hallertau und in Westfalen-Lippe.<sup>38</sup>

Aufgrund der schon bestehenden Beziehungen zu polnischen Arbeitern wurden Saisonkräfte von Anfang an namentlich angefordert. In allen interviewten Betrieben bildeten sich über die Zeit feste Kerngruppen polnischer Saisonarbeiter heraus, die jedes Jahr erneut eingeladen werden. Für kleinere Unternehmen ist es typisch, dass es so gut wie keinen Wechsel in der Gruppe der Saisonarbeiter gibt.

Eine Ausnahme stellten zwei der befragten Arbeitgeber dar, die jeweils aus bestimmtem Anlass einen Teil der bereits länger beschäftigten Saisonarbeiter nicht mehr anforderte. In einem Fall war es durch die Euroumstellung zu Lohnkonflikten zwischen Arbeitgeber und Saisonarbeitern gekommen, worauf der Arbeitgeber im nächsten Jahr einen Teil der Saisonkräfte neu anwarb. Im anderen Fall befürchtete der Arbeitgeber ein Sinken der Produktivität, wenn sich Saisonarbeiter aufgrund der langen Beschäftigung „zu sicher fühlten“. Mit dem partiellen Austausch der saisonalen Belegschaft zielte der Betrieb auf eine Verstärkung der Konkurrenz unter den Arbeitnehmern und damit deren Leistungssteigerung ab. Im Gegensatz dazu waren die meisten der interviewten Arbeitgeber der Ansicht, dass eine feste, immer wiederkehrende Gruppe polnischer Arbeitskräfte sowohl das Betriebsklima als auch die Produktivität positiv beeinflussen.

Fielen Saisonarbeiter aus oder wurden zusätzliche neue Kräfte benötigt, dann wandten sich die interviewten Unternehmer grundsätzlich an schon im Betrieb beschäftigte Arbeiter, die Verwandte oder Bekannte weiterempfohlen.<sup>39</sup> Damit bauten die Unternehmer auf die Kompetenz der Migrantennetzwerke, die nach ihrer Erfahrung schnell

---

<sup>36</sup> In den achtziger Jahren wurden in einigen Betrieben Studenten oder Asylbewerber aus Polen beschäftigt. Andere Betriebe stellten polnische Kräfte über ein spezielles Verfahren des Ausländeramtes an. Nicht wenige polnische Beschäftigte arbeiteten illegal.

<sup>37</sup> Dies und alle folgenden Zitate sind den Experteninterviews mit Landwirten entnommen.

<sup>38</sup> Historische Studien zeigen, dass polnische Saisonarbeiter bereits zu Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts in Deutschland eine bedeutende Rolle spielten. Nach Pietraszek (2003: 111) arbeiteten etwa 600.000 Polen um 1900 auf den Feldern in Deutschland.

<sup>39</sup> Auch bei der Rekrutierung von Arbeitnehmern aus EG-Ländern bauen deutsche Unternehmer in erster Linie auf Beziehungen und Empfehlungen, während die öffentliche Arbeitsverwaltung eine untergeordnete Rolle spielt (Werner und Walwei 1992).

und effektiv geeignete Personen für die anfallenden Arbeiten ausfindig machten.<sup>40</sup> In einigen Fällen berichteten die Arbeitgeber auch von arbeitswilligen Personen, die sich brieflich oder über das Internet nach Saisonarbeit erkundigten. Die lokalen Arbeitsämter, die offiziell für die Rekrutierung von Saisonarbeitnehmern zuständig sind, spielten aus der Sicht der Arbeitgeber nur bei der Erteilung der Arbeitserlaubnisse eine Rolle. Die Einschätzung eines Spargel- und Erdbeerbauern verdeutlicht dies:

„Ich stelle persönliche Anforderungen am Arbeitsamt, das wäre auch anders gar nicht möglich. Und es ist so: Es empfehlen immer Mitarbeiter – polnische Saisonarbeiter – hier wieder einen Bekannten oder einen Verwandten. Und wer gut arbeitet, darf eine Empfehlung bringen. Muss aber auch – so ist einfach unsere Betriebsstruktur – für die Leistungsfähigkeit der neuen Arbeitskraft, ... ich kann nicht sagen bürgen, aber doch ein bisschen gerade stehen. Dass die eben auch in Ordnung ist.“

Allerdings kann es im Rahmen privater Empfehlungen auch zur Herausbildung organisierter Vermittlungsstrukturen kommen, wobei eine erfolgreiche Vermittlung vom Arbeitnehmer bezahlt werden muss. Um den Wettbewerb am Arbeitsmarkt nicht zu verzerren und um mafiöse, ausbeuterische Strukturen zu verhindern, untersagen die bilateralen Abkommen zur Saisonarbeit eine kommerzielle Vermittlung.

Obschon einige der befragten Betriebe von Anfragen und Kontaktbemühungen kommerzieller Vermittler berichteten, hatte kein Arbeitgeber die Dienste dieser Organisationen in Anspruch genommen. Aufgrund funktionierender privater Empfehlungen und aufgrund der negativen Einschätzung kommerzieller Vermittler wurde dies abgelehnt. Der Vertreter des deutschen Bauernverbandes wies zudem explizit daraufhin, dass alles unternommen würde, um kommerzielle Vermittlungen zu unterbinden.

### **3.3. Qualifikationsanforderungen und Beschäftigung**

Welche Anforderungen stellen die Betriebe an die Ausbildung und Kompetenz der polnischen Saisonarbeiter? Da es sich bei der Saisonarbeit um einfache Tätigkeiten handelt, werden keine Vorkenntnisse in der Gastronomie, der Landwirtschaft und im Gartenbau benötigt. Die meisten Betriebe betonten jedoch, dass die Beschäftigung körperlich anstrengend ist und Sorgfalt sowie Genauigkeit verlangt. Eine große Bedeutung wird zudem der Fähigkeit zugemessen, mit dem Alltag der landwirtschaftlichen Produktion zurechtzukommen. Das heißt, dass bei jedem Wetter im Freien gearbeitet wird und dass die Arbeit schmutzig sein kann. Bezogen auf Qualifikationsanforderungen ist die folgende Aussage eines interviewten Arbeitgebers typisch:

„Man muss jetzt nicht unbedingt was gelernt haben. Wenn man bereit ist, was zu arbeiten, dann kann das jeder machen. Man zeigt den Saisonkräften was zu tun ist, und dann machen sie das. Also, an die Ausbildung habe wir keine Anforderungen.“

---

<sup>40</sup> In der Migrationstheorie wird davon ausgegangen, dass Migrationsnetzwerke die Wanderung von Arbeitskräften erleichtern, indem sie die Risiken und Kosten der Migration senken (Massey et al. 1994, Kaczmarczyk und Okolski 2002: 329).

In erster Linie erledigen Saisonkräfte anfallende Pflanz-, Pflege- und Erntearbeiten, sie verlegen z.B. Vliese für den Gurkenanbau, ziehen Jungpflanzen, führen Bewässerungsarbeiten durch und hacken die Felder im ökologischen Landbau. In der Gastronomie sind Saisonarbeiter vornehmlich in der Küche und in Biergärten an Theken und Schänken beschäftigt. Je nach körperlicher Anstrengung werden eher Männer, z.B. für die Kohlernte und das Hacken, oder Frauen, z.B. für die Erbeer- und Himbeerernte eingesetzt.<sup>41</sup>

In keinem der untersuchten Betriebe wurden ausdrücklich Saisonarbeiter mit deutschen Sprachkenntnissen nachgefragt, da es nach Aussagen der Arbeitgeber unter den Saisonarbeitern immer Personen gibt, die über gute Deutschkenntnisse verfügen.<sup>42</sup> Diese Arbeitskräfte übernehmen häufig eine Vermittlerfunktion, sie weisen beispielsweise neue Arbeitskräfte in die Tätigkeiten ein oder sie geben die Anordnungen des Arbeitgebers weiter. Zudem haben sich einige Arbeitgeber auch minimale polnische Sprachkenntnisse angeeignet, die allerdings in keinem Fall ausreichen, um die nötigen Arbeitsanweisungen zu kommunizieren.

Ein Teil der befragten Arbeitgeber legte bei der Einstellung von Saisonarbeitnehmern großen Wert auf ein gutes Betriebsklima, das heißt, dass Saisonarbeitskräfte teamfähig sind und dass sie mit den Festangestellten gut zurechtkommen.

Mehr als die Hälfte der Betriebe wiesen - wie bereits dargestellt - daraufhin, dass sie aus Kostengründen ausschließlich Saisonarbeiter beschäftigen, die ohne Sozialversicherung arbeiten können. Deshalb stellen sie nur Personen an, die saisonale Tätigkeiten nicht beruflich durchführen, also Schüler, Studenten, Hausfrauen, Selbständige (zumeist kleine Landwirte) oder Personen, die bezahlten Urlaub haben. Im Falle der sozialversicherungsfreien Tätigkeit müssen die Kosten bei der Erkrankung saisonaler Kräfte von den einzelnen Betrieben übernommen werden. Zumeist schließen die Betriebe private Krankenversicherungen für die Saisonarbeiter ab, einige Betriebe übernehmen allerdings das Risiko, im Krankheitsfalle für die Kosten einer Behandlung aufzukommen.

### **3.4. Bezahlung und Arbeitszeit**

Die Löhne für landwirtschaftliche Saisonarbeiten werden in Deutschland im Rahmen gewerkschaftlicher Tarifverhandlungen regional festgelegt, was zu unterschiedlichen Löhnen in den einzelnen Bundesländern führt.<sup>43</sup> In Bayern mussten im Jahr 2002/2003 für einfache saisonale Tätigkeiten in der Landwirtschaft 5,10 € und für schwere 5,83 €

---

<sup>41</sup> Manche Betriebe stellen unabhängig von der Art der Tätigkeit ausschließlich Männer ein, da sie keine den Anforderungen des Arbeitsamtes entsprechende sanitäre Anlagen für Männer und Frauen zur Verfügung stellen können.

<sup>42</sup> Dies wird durch eine Umfrage bestätigt, die 1996 in 4 Staaten Ostmitteleuropas (Polen, Ungarn, Tschechien und Slowakei) durchgeführt wurde. Danach hatte nahezu die Hälfte der potentiellen Migranten, die nach Deutschland kommen wollen, deutsche Sprachkenntnisse (Fassmann und Hintermann 1997: 23).

<sup>43</sup> Die ausgehandelten Löhne sind für alle Saisonarbeiter, unabhängig von der Nationalität, verbindlich.

bezahlt werden. In Nordrhein-Westfalen lagen die entsprechenden Tarife bei 5,04 € und 5,78 €. <sup>44</sup>

Während sich etwa zwei Drittel der interviewten Betriebe als Ausgangsbasis an den Tariflohn hielten, bezahlten die anderen Unternehmen teilweise deutlich mehr. Die höchsten Löhne erhielten Saisonkräfte eines Gartenbaubetriebes (7,25 €) und eines Gastronomiebetriebes (9,70 €). In beiden Fällen wurde dies damit begründet, dass es keine Differenzen in der Entlohnung zwischen polnischen und anderen Arbeitskräften geben sollte.

Zusätzlich zum tariflichen Lohn hatten fast alle Betriebe verschiedene Prämiensysteme für gute Leistungen eingeführt. Entweder wurde am Ende der saisonalen Tätigkeit eine zusätzliche Summe über den vereinbarten Lohn hinaus bezahlt, oder es wurden für ausgezeichnete Arbeitskräfte höhere Stundenlöhne abgerechnet. Einige Betriebe stellten besonders leistungsfähige Arbeiter drei Monate mit Sozialversicherung an, andere berechneten für sie keine Abgaben für die Unterkunft.

Betriebe, die polnische Saisonarbeiter nur im Rahmen der sozialversicherungsfreien Tätigkeit beschäftigen, führen als Hauptargument dafür die Wettbewerbsfähigkeit an <sup>45</sup>:

„Eines kann man vielleicht an dieser Stelle noch sagen, dass wir da ein bisschen Probleme haben, weil diese Tariflöhne nicht in allen deutschen Bundesländern gleich sind und in den neuen Bundesländern, da sind diese Tariflöhne teilweise bei weitem niedriger. Und mit dem Anbau stehen wir im Wettbewerb. Und es ist natürlich auch so, dass wir auch mit allen anderen europäischen Ländern, die Gurken produzieren, im Wettbewerb stehen und dass dieser Lohn nicht ins Unermessliche steigen kann. Das liegt nicht in unserer Hand. Wenn das in höhere Dimensionen geht, dann stirbt uns der Anbau. Dann liefern uns die Länder wie Türkei oder Bulgarien oder Ungarn die Gurken billiger rein, als wir sie produzieren können.“

Allerdings beschäftigten eine Reihe von Betrieben zumindest einen Teil der polnischen Saisonarbeiter über drei Monate hinweg auf Sozialversicherungsbasis. Auch hier bezogen sich manche Betriebe auf die Leistung der Arbeitskräfte und stellten bevorzugt erfahrene und produktive Arbeiter für den gesamten möglichen Zeitraum an. Mehrere Arbeitgeber berichteten freilich, dass ihr Wunsch, bestimmte Saisonarbeiter drei Monate zu beschäftigen, daran scheiterte, dass diese aus familiären oder beruflichen Gründen nicht so lange von zu Hause weg sein wollen.

Fast immer werden Saisonarbeiter auf dem Hof des Arbeitgebers untergebracht oder aber in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Entweder stehen dafür betriebseigene Räume zur Verfügung oder es werden Häuser bzw. Wohnungen angemietet. Bis auf drei der interviewten Betriebe, die den Wohnraum kostenlos zur Verfügung stellten, verlangten alle Unternehmen die gesetzlich festgelegten Mietzahlungen.

---

<sup>44</sup> Im EU Vergleich liegt Deutschland bei den Bruttolöhnen für Saisonarbeit (Stundenbasis) an viert letzter Stelle, vor Spanien, Griechenland und Portugal (GEOPA: 2002, 19).

<sup>45</sup> Auch in der ökonomischen Theorie wird als wesentliches Argument für den Einsatz von Saisonarbeitskräften die Erzielung von Wettbewerbsvorteilen durch günstige Arbeitskräfte genannt (Borjas 1999).

In der Mehrheit verpflegen sich die Saisonarbeiter selbst, wobei sie von den Betrieben die dort produzierten Lebensmittel und manchmal auch Getränke gestellt bekommen. Wenig bewährt haben sich nach Aussagen der Arbeitgeber alle Versuche, große gemeinschaftliche Küchen einzurichten. Bevorzugt werden Kochgelegenheiten in den Zimmern, die zu zweit oder viert bewohnt werden. Allerdings sehen einige Arbeitgeber die Selbstverpflegung der Saisonarbeitskräfte nicht ohne Bedenken. Sie halten diese für unzureichend, da die Arbeiter nur billige Lebensmittel kaufen, um möglichst viel ihres Lohnes zu sparen.

Übereinstimmend gaben alle untersuchten Betriebe an, dass in der Saison lange Arbeitszeiten die Regel sind. Dementsprechend waren Saisonarbeiter in der Woche mindestens 55 Stunden, in Ausnahmefällen bis zu 70 Stunden beschäftigt. Oft wurde am Samstag gearbeitet und in seltenen Fällen musste auch am Sonntag angepackt werden.

### **3.5. Motive für die Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter**

Ausnahmslos hoben die interviewten Landwirte hervor, dass sie ohne die Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter nicht in der Lage wären, ihre Produktion aufrechtzuerhalten. Begründet wird dies damit, dass in der landwirtschaftlichen Produktion Arbeitsspitzen anfallen, die durch wenig qualifizierte saisonale Arbeitskräfte bewältigt werden müssen. Die Alternative einer stärkeren Mechanisierung der landwirtschaftlichen Produktion wurde von keinem der befragten Betriebe gesehen. Gerade im Segment der niedrig qualifizierten saisonalen Beschäftigung gibt es aber nach gleichlautender Aussage der interviewten Arbeitgeber in Deutschland keine verfügbaren Arbeitskräfte mehr. Auch die Versuche der Arbeitsämter, einheimische Arbeitslose in den landwirtschaftlichen Niedriglohnsektor zu vermitteln, sind nach Auffassung der Unternehmer gescheitert. Typisch für diese Einschätzung ist die Aussage eines Landwirts:

„Also vor einigen Jahren war die Situation die, dass man Saisonarbeitnehmer nehmen konnte – das ist auch jetzt noch so – wenn der hiesige Arbeitsmarkt geprüft ist. Im Ernstfall hat man, glaube ich, gut 600 Arbeitskräfte angefragt, die in unserem Landkreis arbeitslos gemeldet sind. Gut, wir haben das gemacht, wir haben diese Leute eingeladen zu einer Schulung ins Arbeitsamt. Es ist die Hälfte gekommen, die anderen hatten da schon diesen berühmten gelben Zettel dabei, dass sie aus irgendeinem Grund die Schulung nicht wahrnehmen können. Und dann gab es gar kein Auswahlkriterium mehr, da gab es einfach eine nächste Information in Gruppenbereichen und da gab es auch viele Entschuldigungen. Aber gut, am Schluss war es so: Wir hatten mit den Verbliebenen knapp fünfzig Arbeitsverträge geschrieben. Ich habe mir zur Aufgabe gemacht, jeden, der gerade gehen kann und sagt: „Ja, ich will die Arbeit“, einzustellen. Einfach mal zu sehen. Die Zumutbarkeit war insofern geregelt, als dass die potentiellen deutschen Saisonarbeiter von der Wohnung zum Feld mit dem Taxi gefahren wurden. Das haben Sie vermutlich auch schon gehört. Das war da so. Das waren dann am Anfang sieben Taxis, am dritten Tag waren schon vier leer. Am fünften Tag ist nur eines gefahren ... Es ist scheinbar einfach eine uninteressante Geschichte gewesen für die deutschen Leute. Am Schluss blieben zwei Asylanten und zwei deutschstämmige Frauen, die durchgehalten haben bis zum Schluss.“

Vor dem Hintergrund dieser problematischen Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt stellt die Anwerbung polnischer Saisonarbeiter einen Ausweg dar. Aus Sicht vieler landwirtschaftlicher Betriebe ist die Beschäftigung saisonaler Kräfte existenziell, da es zu erheblichen finanziellen Einbußen kommt, wenn die saisonal anfallenden Arbeiten nicht zuverlässig und rechtzeitig durchgeführt werden.

Bis auf wenige fallbezogene Ausnahmen schätzten die Betriebe die Arbeitsleistung der polnischen Saisonarbeiter außerordentlich hoch ein. Besonders hervorgehoben wurde ihre hohe Motivation, Zuverlässigkeit, Flexibilität, Sorgfalt, Leistungsfähigkeit und Geschicklichkeit. Ein Spargelbauer schätzte, dass polnische Saisonarbeitskräfte im Vergleich zu deutschen Saisonarbeitern etwa die doppelte Stechleistung beim Spargel erbringen, wobei sie im Gegensatz zu den einheimischen Kollegen kaum Schäden verursachen. Generell ist die Zufriedenheit mit Saisonarbeitern aus Polen sehr groß.

„Ich kann mir das nicht besser vorstellen, ... sehr zufrieden. Wir könnten das ohne diese Leute nicht bewältigen. Mein höchstes Kompliment kann ich diesen Leuten aussprechen. Mehr kann ich nicht sagen.“

Einige Betriebe gaben jedoch kritisch zu bedenken, dass einheimische und polnische Saisonarbeiter kaum miteinander vergleichbar sind. Zur hohen Leistungsfähigkeit polnischer Saisonarbeiter trägt zweifellos bei, dass diese in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes ohne Familien und soziale Verpflichtungen leben. Damit sind sie auch ohne lange Absprachen einsetzbar, wenn beispielsweise vom Großhandel kurzfristige Liefertermine festgelegt werden. Mit einheimischen Kräften ist das in vielen Fällen nicht ohne Zeitverzögerung zu regeln.

In welcher Beziehung stehen feste Angestellte und saisonale Arbeitskräfte zueinander? Gibt es Anzeichen von Konkurrenz oder Verdrängung? Alle interviewten Arbeitgeber, die neben polnischen Saisonkräften noch feste Angestellte beschäftigten, unterstrichen die stabilisierende Funktion der Saisonarbeit für die Arbeitsplatzsituation der Festangestellten. Im Umkehrschluss sei es jedoch aufgrund der Witterungsabhängigkeit der Branche nicht möglich, saisonale Arbeiten in feste Arbeitsplätze umzuwandeln.

„Ich habe nicht vor, hier polnische Arbeitskräfte einzusetzen und mir dadurch einen Deutschen zu sparen. Das ist nicht Sinn und Zweck. Sondern die Betriebsgröße insgesamt mit meinen Arbeitskräften ... ich kann nicht mehr größer werden. Ich komme nicht über den Winter. Ich schaffe das nicht mehr. Wir haben vier Monate im Winter, wo nahezu nichts los ist.“

Im Fazit formulierten die meisten der befragten Betriebe, dass sie ohne die Beschäftigung polnischer Saisonarbeitskräfte ihre Produktion deutlich einschränken müssten. Das heißt, sie würden entweder auf niedrigem Niveau mit Familienangehörigen weiterarbeiten oder - wie einige ältere Landwirte meinten - den Betrieb schließen. Ohne Saisonarbeiter - so die einhellige Meinung der Landwirte im Gemüsebau - würde dieser Produktionszweig in Deutschland nicht mehr rentabel sein. Dabei sparten einige der befragten Landwirte nicht mit Kritik an der Preispolitik der Großhandelsketten und der Haltung von Politik und Verbrauchern.

„Warum müssen ausgerechnet in der Lebensmittelbranche die Leute so billig beschäftigt werden. Aus welchem Grund? Dann kostet halt das Gurkenglas beim Aldi nicht 1,50 sondern 3 Euro. Aber die Leute sind dann anständig bezahlt. Das kann es doch nicht sein.“

Und das sind rund 300.000 Polen, die in Deutschland im Gemüsebau und in der Landwirtschaft beschäftigt sind. Und da kann man sagen, da sind mindestens 295.000 in der untersten Kategorie beschäftigt. Nur dass der Spargel recht billig ist, die Essiggurken recht billig sind und alles recht billig ist. Und die Politiker schauen da zu. Sagen: Ja, das Essen darf bei uns nicht teuer sein. Gehen Sie einmal nach Italien, wie hoch im Niveau das Gemüse da ist. Und dann gehen Sie einmal in den Supermarkt bei uns.“

Ungeachtet der laufenden Diskussion, den Niedriglohnsektor in Deutschland zu erweitern, sind die interviewten Arbeitgeber durchgängig pessimistisch, was die Arbeitsmotivation einheimischer Saisonkräfte angeht. Wenn sich im Bereich der Sozialleistungen nicht sehr viel ändert, so die einstimmige Meinung, wird landwirtschaftliche Saisonarbeit in Deutschland nicht mit einheimischen Kräften durchführbar sein. Von manchen Betrieben wird jedoch befürchtet, dass sich die wirtschaftliche Situation in Polen auf längere Sicht so verbessern könnte, dass es dort keine Anreize für saisonale Arbeitsmigration mehr gibt. Vor diesem Hintergrund verstärkten einige landwirtschaftliche Verbände und Betriebe bereits Kontakte zu osteuropäischen Ländern wie Rumänien und Bulgarien, mit denen ebenfalls bilaterale Abkommen zur Saisonarbeit bestehen. In der Überlegung ist zudem, mit anderen osteuropäischen Staaten, wie z.B. Russland, der Ukraine, Weißrussland oder den baltischen Staaten, Verhandlungen zur Rekrutierung saisonaler Arbeitskräfte zu führen.

### **3.6. Die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und soziale Gesichtspunkte**

Mit der zunehmenden Praxis der Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter veränderte sich das Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis in vielen Betrieben. Saisonarbeiter aus Polen wurden in zahlreichen landwirtschaftlichen Unternehmen ein fester Bestandteil der Belegschaft. Vor allem in kleinen Betrieben bildeten sich enge, oft nahezu freundschaftliche Beziehungen zwischen Saisonarbeitern und Arbeitgebern heraus. Allerdings gibt es auch Arbeitgeber, die Saisonarbeiter in erster Linie als vergleichsweise günstige Arbeitskräfte sehen, die durch die zunehmende Praxis von Anwerbung und Beschäftigung immer besser rekrutierbar und einsetzbar werden.

Auf Konflikte mit polnischen Saisonarbeitern angesprochen, äußerten die befragten Arbeitgeber nur wenige Punkte. Als Hauptproblem wurde der bisweilen übermäßige Konsum von Alkohol genannt, der aber nach Aussage mehrerer Betriebe in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist. Ausnahmslos gaben die befragten Arbeitgeber an, dass sie übermäßigen Alkoholkonsum am Arbeitsplatz nicht dulden würden. In wiederholten Fällen würden sie die Arbeitskräfte entweder sofort entlassen oder aber im nächsten Jahr nicht mehr anfordern. Über das Alkoholproblem hinausgehend, war es nur in einem der interviewten Betriebe zu Konflikten aufgrund von Lohnzahlungen gekommen.

Die Beziehungen zwischen polnischen Saisonarbeitern und festen Angestellten, die in den meisten Fällen unterschiedlicher nationaler Herkunft sind, werden überwiegend positiv gesehen. Ein Arbeitgeber berichtete allerdings von ‚schwierigen‘ Arbeitsbezie-

hungen zwischen türkischen Mitarbeitern und polnischen Saisonarbeitnehmern. Er führte dies auf den unterschiedlichen religiösen Hintergrund der beiden Gruppen zurück. Nur einer der befragten Arbeitgeber gab an, dass polnische Saisonarbeiter von sich aus die Beschäftigung vorzeitig abgebrochen hatten. Nach Aussage des Arbeitgebers waren dies zwei sehr junge Mitarbeiter, die mit der schweren körperlichen Arbeit nicht zurechtkamen.

Ihre freie Zeit verbringen die meisten Saisonarbeitnehmer in den Unterkünften der Höfe und Betriebe, in denen sie beschäftigt sind oder sie treffen sich mit polnischen Kollegen, die in der gleichen Gegend arbeiten. Beliebt sind privat organisierte Grillfeste, Karten-, oder Fußballspiele mit polnischen Bekannten. Zudem werden Flohmärkte oder Autoausstellungen besucht sowie elektronische Geräte für zu Hause eingekauft. Um Geld zu sparen, gehen polnische Saisonarbeiter so gut wie nie in einheimische Lokale. Für einige der polnischen Beschäftigten ist daneben der gemeinschaftliche sonntägliche Kirchenbesuch wichtig. Der temporäre Charakter des Aufenthaltes und die hohe Arbeitsbelastung bringen es mit sich, dass polnische Saisonkräfte nur wenig Kontakt zur einheimischen Bevölkerung haben. Nach den verfügbaren Informationen bestehen nur in wenigen Fällen engere Beziehungen zu in Deutschland lebenden Polen oder zu polnischen Institutionen, die in Deutschland aktiv sind.

### **3.7. Aspekte der illegalen Beschäftigung**

Sowohl den Vertretern der Bauernverbände als auch den befragten Betrieben waren verschiedene Praktiken illegaler Beschäftigung im Rahmen der saisonalen Arbeit bekannt. Allerdings äußerten sich alle Befragten kritisch zur illegalen Beschäftigung saisonaler Arbeitsmigranten, die vor allem im Falle von Lohn- und Sozialdumping in größerem Stil als gravierendes Problem bezeichnet wurde. Zumeist aber, so die Einschätzung der Interviewten, wird gegen die rechtlichen Bestimmungen in eher geringem Umfang verstoßen, wobei zu enge bürokratische Regelungen oder die Risiken der landwirtschaftlichen Produktion den Hintergrund illegaler Beschäftigung darstellten. Beispielhaft wurde hier genannt, dass Saisonarbeiter - z.B. aufgrund der Witterungsbedingungen - länger als im Vertrag vorgesehen tätig sind, oder dass die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und der Unterbringung, oft sogar in Abstimmung mit den polnischen Arbeitsmigranten, nicht eingehalten wurden. Zudem wiesen die Interviewpartner daraufhin, dass in manchen kleinen landwirtschaftlichen Betrieben die Anforderungsmodalitäten für Arbeitsmigranten nicht hinreichend bekannt sind oder dass einige Landwirte mit den bürokratischen Anforderungen nicht zurechtkommen. In diesen Fällen werden Saisonarbeiter kurzfristig ohne Arbeitsgenehmigung beschäftigt. Illegale Beschäftigungsformen - so ein Interviewpartner - sind jedoch nicht vorbehaltlos vergleichbar.

„Da muss man unterscheiden. Warum beschäftigen Betriebe illegal? Weil sie in zwei Problembereiche fallen: Die Betriebe wissen sonst überhaupt nicht, wie sie ihre Ernte reinkriegen, dann ist es eine Notsituation des Betriebes, entschuldigt das Verhalten nicht, aber es ist eine Notsituation. Oder es sind Personen, die tatsächlich mit niedrigen Löhnen

an den Sozialabgaben vorbei sich einen Vorteil verschaffen wollen, und das ist natürlich äußerst problematisch.“

Die Vertreter der Bauernverbände betonten, dass die illegale Beschäftigung von osteuropäischen Saisonarbeitern in den letzten Jahren - unter anderen durch die eigene Informationsarbeit - deutlich zurückgegangen ist.

„Wir sind als Bauernverband massiv dahinter her gewesen, dieses kontrollierte Verfahren zu bekommen. Wo wirklich die Spielregeln klar sind, die Bindung an den Tariflohn vorhanden ist. Wir ermahnen auch alle Mitgliedsverbände, das einzuhalten und diese wiederum ihre Betriebe, weil ansonsten die ganze Regelung gefährdet ist.“

Außerdem betonten die interviewten Betriebe, dass die regelmäßigen Kontrollen der Arbeitsmarktinspektion einer illegalen Beschäftigung saisonaler Arbeitsmigranten entgegenstehen. Ein gravierendes Problem sahen die Bauernverbände und die interviewten Betriebe allerdings dann, wenn große landwirtschaftliche Unternehmen systematisch saisonale Arbeitsmigranten illegal beschäftigen, sei dies ohne Arbeitserlaubnis oder unter Umgehung der Sozialversicherungsbeiträge. Hier wird befürchtet, dass die von den Einzelbetrieben erzielten Kostenvorteile zu einer Spirale des ruinösen Wettbewerbes in Teilssegmenten der landwirtschaftlichen Produktion führt. Im gleichen Kontext wurde angesprochen, dass die Regelung zur Beschäftigung saisonaler Arbeitsmigranten aufgrund von rechtlichen Verstößen abgeschafft werden könnte. Dies aber, so die einhellige Meinung von Verbandsvertretern und Betrieben, könnte den Fortbestand zahlreicher landwirtschaftlicher Unternehmen gefährden.

#### **4. Resümee**

Die Beschäftigung osteuropäischer Saisonarbeiter ist in Deutschland nicht unumstritten. Während es aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten kontraproduktiv erscheint, saisonale Arbeitsmigranten bei gleichzeitig vorherrschender hoher Arbeitslosigkeit zu rekrutieren, argumentieren von Saisonarbeit abhängige Betriebe, dass für gering qualifizierte saisonbedingte Tätigkeiten keine geeigneten Kräfte am deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Die hier vorgestellte Umfrage in landwirtschaftlichen und Gartenbaubetrieben bestätigt grundsätzlich, dass die Nachfrage nach Saisonkräften am heimischen Arbeitsmarkt auch nicht annähernd gedeckt werden kann. Um hier einen Umschwung herbeizuführen, wären tiefgreifende Veränderungen nötig. Entweder müssten die Löhne deutlich steigen, was nur über steigende Preise landwirtschaftlicher Produkte oder staatliche Subventionen realisiert werden könnte, oder aber es müssten Arbeitslosen- bzw. Sozialhilfen merklich sinken. Keine der angeführten Alternativen erscheint auf kürzere Sicht realisierbar.

Somit ist die landwirtschaftliche Produktion und der Gartenbau in Deutschland bis auf weiteres mehr oder weniger von saisonalen Arbeitsmigranten abhängig. Nach Aussagen der interviewten Betriebe hat sich das Rekrutierungssystem und die Praxis der Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter bewährt. Vieles deutet zudem daraufhin, dass

die illegale Beschäftigung osteuropäischer Arbeitsmigranten durch die Legalisierung der Saisonarbeit zurückgegangen ist. Für den weiteren Erhalt der saisonalen Arbeitskräftemigration spricht auch, dass Saisonarbeitskräfte nach den verfügbaren Informationen überwiegend komplementär zu festangestellten Mitarbeitern eingesetzt werden. Somit stützen sie deren Beschäftigung sowie die Arbeitsplätze der vor- und nachgelagerten Industrien in der Tendenz.

Ernstzunehmen ist allerdings das Problem, dass es bei der Beschäftigung von saisonalen Arbeitsmigranten - vor allem im Bereich halblegaler oder illegaler Praktiken - zu Lohndruck und zu rechtsfreien Räumen im Bezug auf Arbeits- und Wohnbedingungen kommen kann. Hier ist es, trotz der Kritik der Arbeitgeber an einer zunehmenden Bürokratisierung und Kontrolle, geboten, die ausgehandelten Löhne und Arbeitsbedingungen arbeitsmarktpolitisch durchzusetzen und die grundlegenden Rechte der Arbeitsmigranten zu wahren. Dies ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung von gesellschaftspolitischer Bedeutung. Auch an der Gleichstellung osteuropäischer Migranten mit der heimischen Bevölkerung wird die EU-Integration zu messen sein.

Im europäischen Kontext deutet vieles daraufhin, dass durch Arbeitskräfteknappheiten hervorgerufene Migrationen eine immer bedeutendere Rolle spielen werden, wovon sowohl gering- als auch hochqualifizierte Arbeitskräfte betroffen sein dürften. Wünschenswert ist, dass sich die europäischen Staaten auf Regelungen verständigen, die unter anderem die saisonale Migration geringqualifizierter Arbeitskräfte sowohl für Sende- als auch Empfängerländer zufriedenstellend gestaltet. Heute ist die saisonale Arbeitskräftemigration in erster Linie ein Problem zwischen den EU-Staaten und den südlichen sowie den osteuropäischen Nachbarländern. In nur wenigen Jahren könnte sich diese Migrationsproblematik weiter nach Osten, an die neuen Grenzen der erweiterten Europäischen Union, verlagert haben. Spätestens dann wird die Frage einer EU-weiten Regelung (saisonaler) Arbeitskräftewanderungen erneut auf der Tagesordnung stehen.

## Literatur

- Alecke, B., Hofmann, H., Meier, V., Riedel, J., Scharr, F., Untiedt, G. und M. Werding (2001): Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Bayern. Studie im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Technologie. München: ifo Institut
- Aleinikoff, A. (1999): The Green Card Solution, in: *The American Prospect*, 11 (3), 1-6
- Bauer, T. (2000), Arbeitsmarkteffekte der Zuwanderung nach Deutschland, in: *Wochenbericht des DIW*, No. 21/2000
- Bauer, T. und K. F. Zimmermann (1999): Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impacts Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe. Studie im Auftrag des britischen Ministeriums für Bildung und Beschäftigung, IZA, Bonn
- Becker, J. (2002): Migration ohne Integration? Temporäre Arbeitsmigration polnischer Saisonarbeiter nach Deutschland, in: Swiaczny, F. und S. Haug (Hg.): *Migration, Integration, Minderheiten. Neuere interdisziplinäre Forschungsergebnisse. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft*, Heft 107, 7-16
- Bell, N. (2003): Zur Situation von Migranten in der europäischen Landwirtschaft. *LabourNet Germany*. <http://www.labournet.de/diskussion/wipo/migration/bell.html>
- Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ (2001): *Zuwanderung gestalten. Integration fördern*. Berlin
- Bonin, H., Kempe, W. und H. Schneider (2003): Kombilohn oder Workfare? Zur Wirksamkeit zweier arbeitsmarktpolitischer Strategien, in: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 72 (1), 51-67
- Borjas, G. J. (1999): *Economic Research on the Determinants of Immigration: Lessons for the European Union*. World Bank Technical Papers 438
- Bowe, J. (2003): Nobodies. Does slavery exist in America?, in: *The New Yorker*, April 21 & 28, 106-133
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), (2003): *Ausländerbeschäftigung*, in: *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit*, ibv, Nr. 9, 30. April, 1135-1148
- Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (Hg.), (2003): *Ernährungs- und agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung*
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.), (2002): *Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001. Teil B: Polnische Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer und Saisonarbeiter in der gesamten Bundesrepublik*. Offenbach und München
- Constant, A. und K. F. Zimmermann (2003): *Circular Movements and Time Away from the Host Country*, iza DP no. 960
- Cyrus, N. (2001): Die befristete Beschäftigung von Arbeitsmigranten aus Polen. Soziale und politische Konsequenzen temporärer Arbeitsmigranten in Deutschland und Polen, in: Blaschke, J. (Hg.): *Ost-West-Migration. Perspektiven der Migrationspolitik in Europa*. Berlin: Parabolis, 53-64

- Cyrus, N. (2003): EU-Osterweiterung und Arbeitsmigration - Politische Herausforderungen und Handlungsoptionen, in: Krüger-Potratz, M. (Hg.): *Neue Zuwanderung aus dem Osten? Beiträge der Akademie für Migration und Integration*, Heft 7, Göttingen: V&R unipress, 27-48
- Deutscher Bauernverband DBV (Hg.), (2002): *Situationsbericht 2003. Trends und Fakten zur Landwirtschaft*. Bonn: Deutscher Bauernverband
- Deutscher Bundestag (2000): *Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG - sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung - BillBG*. Drucksache 14/4220
- DGB Bildungswerk (2002): *Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis*, Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt
- European Industrial Relations Observatory EIRO (2003): *Migration and industrial relations*, in: *EIRO Observer 3*, supplement
- Fassmann, H. (2002): EU-Erweiterung und Arbeitsmigration nach Deutschland und Österreich. quantitative Vorhersagen und aktuelle Entwicklungstendenzen, in: *IMIS-Beiträge*, 19, 65-88.
- Fassmann, H. und Ch. Hintermann (1997): *Migrationspotential Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn*. ISR-Forschungsbericht 15, Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften
- Garnier, P. (2001): *Foreign Workers from Central and Eastern European Countries in some OECD European Countries: Status and social Protection*, in: *Migration Policies and EU Enlargement. The Case of Central and Eastern Europe*, Paris: OECD Proceedings, 120-131
- GEOPA (2002): *Seasonal Workers in European Agriculture. GEOPA Inquiry with the support of the European Commission - DG Employment and Social Affairs*
- Hárs, Á. (2002): *Channeling and Filtering Migration: Hungary's Bilateral Labour Migration Agreements*, in: *International Journal of Population Geography*, 8, 165-182
- Heyden, H. (1997): *Entwicklungs- und außenpolitische Herausforderung: Zur Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Mittel- und Osteuropa*, in: *Friedrich Ebert Stiftung (Hg.): Neue Formen der Arbeitskräftezuwanderung und illegale Beschäftigung*, Bonn, 29-38
- Hinte, H. und K. F. Zimmermann (2003): *Die Auswirkungen der Osterweiterung der EU auf Migration und Arbeitsmarkt*, in: *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, 29 (1), 36-58
- Hönekopp, E. (1997): *Labor migration to Germany from Central and Eastern Europe - Old and New Trends*, in: *IAB Labour Market Research Topics*, no. 26
- Hönekopp, E. (1999): *Central and East Europeans in the Member Countries of the European Union since 1990: Development and Structure of Migration, Population and Employment. Background Report*, Institute for Employment Research Nuremberg
- Hönekopp, E. (2001): *Labour Migration to Germany from Central and Eastern Europe - Old and New Trends*, in: *Hönekopp, E., Golinowska, S. und Horálek, M. (Hg.): Economic and Labour Market Development and International Migration - Czech Re-*

- public, Poland, Germany - . Results of an International Research Project. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 244, 53-82
- IOM (1996): Migration Potential in Central and Eastern Europe. Geneva: International Organization for Migration
- Jahn, A. und T. Straubhaar (1889): A Survey of the Economics of Illegal Migration, in: South European Society and Politics, 3, 16-42
- Kaczmarczyk, P. und M. Okolski (2002): From Net Emigration to Net Immigration - Socio-economic Aspects of International Population Movements to Poland, in: Rotte, R. und P. Stein: Migration Policy and the Economy: International Experiences. Munich: Hanns Seidel Stiftung
- Korczynska, J. (2001): Individuelle Kosten und Nutzen der Saisonarbeit der Polen in Deutschland. Analyse und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung 1999/2000, in: Pallaske, Ch. (Hg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Baden-Baden: Nomos, 205-225
- Krikorian, M. (2004): Jobs Americans won't do. Voodoo Economics from the White House, National Review Online, January 7, Center for Immigration Studies, [www.cis.org/articles/2004/markoped010704.html](http://www.cis.org/articles/2004/markoped010704.html)
- Martin, P. (2004): Promise Unfulfilled. Why didn't Collective Bargaining Transform California's Farm Labor Market? Center for Immigration Studies, [www.cis.org/articles/2004/back104.html](http://www.cis.org/articles/2004/back104.html)
- Massey, D. S. und K. E. Espinosa (1997): What's Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical, and Policy Analysis, in: American Journal of Sociology, 102 (4), 939-999
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. und J. E. Taylor (1994): An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case, in: Population and Development Review, 20 (4), 699-751
- Okolski, M. (1998): Poland's Population and Population Movements: An Overview, in: Frejka, T. Okolski, M. und K. Sword (Hg.): In-depth Studies on Migration in Central and Eastern Europe: the Case of Poland. New York and Geneva: United Nations, 9-24
- Pallaske, Ch. (2002): Migrationen aus Polen in die Bundesrepublik Deutschland in den 1980er und 1990er Jahren. Migrationsverläufe und Eingliederungsprozesse in sozialgeschichtlicher Perspektive. Münster: Waxmann
- Pietraszek, E. (2003): Zwischen Geldverdienen und Aufstieg. Polnische Arbeitsmigranten in Deutschland 1870 bis 1939, in: Roth, K. (Hg.), Vom Wandergesellen zum 'Green Card' Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa. Münster: Waxmann, 315-330
- Rudolph, H. (1994): Dynamics of Immigration in a Nonimmigrant Country: Germany, in: H. Fassmann und R. Münz (Hg.), European Migration in the Late Twentieth Century. Historical Patterns, Actual Trends and Social Implications. Aldershot: Elgar, 113-126.
- Rudolph, H. (1996): The New Gastarbeiter System in Germany, in: New Community, (22), 287-300
- Sarig, Y., Thompson, J. F. und Brown, G. K. (2000): Alternatives to Immigrant Labor? The Status of Fruit and Vegetable Harvest Mechanization in the United States, Center for Immigration Studies, [www.cis.org/articles/2000/back1200.html](http://www.cis.org/articles/2000/back1200.html)

- Spahn, A. (1999): Saisonarbeit in der Landwirtschaft, in: Dokumentation ‚Migration und prekäre Beschäftigung‘. Tagung des Bildungswerkes des DGB. <http://www.migration-online.de/druckbeitrag.html>
- Stalker, P. (2000): *Workers without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*. London: Rienner
- Stark, O. (1991): *The Migration of Labour*. Cambridge: Basil Blackwell
- Werner, H. (1996): Temporary Migration of Foreign Workers, in: IAB Labour Market Research Topics, no. 18
- Werner, H. und U. Walwei (1992): Zur Freizügigkeit für Arbeitskräfte in der EG, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 25 (1), 1-14